

TECHNICKÁ UNIVERZITA V LIBERCI

Ekonomická fakulta



DIPLOMOVÁ PRÁCE

2014

Bc. Petra Pešková

Technická univerzita v Liberci
Ekonomická fakulta

Studijní program: **N 6202 – Hospodářská politika a správa**
Studijní obor: **Pojišťovnictví**

Aplikace zaměstnaneckého principu v penzijním připojištění v České republice

The Application of Occupational Principle to Pension Schemes in the Czech Republic

DP – EF – KPO – 2014 – 17

Bc. Petra Pešková

Vedoucí práce: Ing. Jan Öhm, katedra pojišťovnictví
Konzultant: Ing. Žaneta Boučková, PhD., katedra pojišťovnictví
Počet stran: 92 Počet příloh: 4
Datum odevzdání: 6. ledna 2014

Prohlášení

Byla jsem seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, zejména § 60 – školní dílo.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci (TUL) nezasahuje do mých autorských práv užitím mé diplomové práce pro vnitřní potřebu TUL.

Užiji-li diplomovou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědoma povinnosti informovat o této skutečnosti TUL; v tomto případě má TUL právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Diplomovou práci jsem vypracovala samostatně s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím diplomové práce a konzultantem.

V Liberci dne 6. ledna 2014

Bc. Petra Pešková

Poděkování

Ráda bych tímto poděkovala svému diplomovému vedoucímu Ing. Janu Ůhmovi za podnětné připomínky, podporu a důvěru a také Ing. Žanetě Boučkové, Ph.D., která mi svým přístupem a znalostmi pomohla práci nasměrovat k úspěšnému cíli.

Velké poděkování si zaslouží také moje rodina a spolužáci, kteří dokázali celé mé studium obohatit nejen o studijní poznatky, ale také o skvělé životní zážitky a zkušenosti uplatnitelné v praktickém životě.

Anotace

Diplomová práce je zaměřena na důslednou analýzu doplňkových penzijních schémat u nás a ve vybraných zahraničních zemích se zaměřením na výhody a negativa zaměstnaneckého principu. Cílem práce je v důsledku těchto zjištění navrhnout model zaměstnaneckého penzijního pojištění v podmínkách českého penzijního systému.

První část je zaměřena na penzijní systémy obecně z hlediska financování, struktury a poskytovatelů, na ní navazuje část podrobně popisující podnikové zaopatření v druhém pilíři. Následuje analýza českého penzijního systému a dvou vybraných zemí – Německa a Dánska. Pátá kapitola využívá získaných informací ke komparaci těchto systémů k určení výhod a nevýhod jednotlivých systémů. Poslední část práce se věnuje vlastnímu návrhu a zhodnocení jeho případného dopadu.

Klíčová slova

Doplňkové penzijní spoření, důchodové spoření, penzijní systémy, penzijní připojištění, zaměstnanecké penzijní pojištění.

Annotation

My thesis is focused on consistent analysis of complementary pension schemes in the Czech Republic in selected foreign countries and further targeted on advantages and disadvantages of the occupational principle. The objective of this thesis is to suggest a model of the occupational pension insurance under conditions of the current czech pension system, based on the results of my analysis.

The first part focuses on pension systems in general, in terms of financing, structure and providers; followed by the part describing in detail occupational pension in the second pillar. There follows an analysis of the czech pension system and systems of two selected countries - Germany and Denmark. The fifth chapter utilizes the analyzed information for comparison of these systems in order to determine advantages and disadvantages of each of the systems in question. The final part of the thesis delineates personal draft of a pension system and evaluating its impact.

Key Words

Supplementary pension savings, pensions saving schemes, pension insurance, occupational pensions.

Obsah

| | |
|---|-----------|
| Seznam zkratek..... | 11 |
| Seznam tabulek..... | 12 |
| Seznam obrázků..... | 13 |
| Úvod | 14 |
| 1. Penzijní systémy..... | 16 |
| 1.1 Provozovatelé penzijních systémů | 16 |
| 1.2 Financování penzijních systémů | 17 |
| 1.3 Základní typy penzijních plánů..... | 18 |
| 1.4 Struktura penzijních systémů | 18 |
| 1.5 Zaměstnanecké penzijní pojištění | 20 |
| 2. Penzijní systém v České republice | 24 |
| 2.1 Historie a vývoj..... | 24 |
| 2.2 Současné uspořádání | 25 |
| 2.3 Penzijní připojištění se státním příspěvkem | 29 |
| 2.4 Doplnkové penzijní spoření | 35 |
| 2.5 Penzijní společnost | 38 |
| 2.6 Druhý fondový (kapitálový) pilíř..... | 41 |
| 2.7 Zaměstnanecké penzijní pojištění | 44 |
| 3. Penzijní systém v Německu..... | 49 |
| 3.1 První pilíř – zákonné důchodové pojištění | 50 |
| 3.2 Druhý pilíř – podnikové zabezpečení | 51 |
| 3.3 Třetí pilíř – soukromé pojištění..... | 55 |
| 4. Penzijní systém v Dánsku | 58 |
| 4.1 První pilíř – základní schéma..... | 61 |

| | |
|---|-----------|
| 4.2 První pilíř – ATP schéma..... | 62 |
| 4.3 Druhý pilíř – AMT schéma..... | 63 |
| 4.4 Třetí pilíř – soukromý | 68 |
| 5. Zhodnocení českého systému v kontextu zkušeností ze zahraničí | 70 |
| 5.1 Vývoj počtu účastníků | 70 |
| 5.2 Příspěvky | 71 |
| 5.3 Státní podpora | 72 |
| 5.4 Výnosy, pojištění vkladů | 73 |
| 5.5 Dávky..... | 74 |
| 6. Možnosti aplikace zaměstnaneckého penzijního pojištění v českém systému | 77 |
| 6.1 Návrh vlastního řešení | 78 |
| 6.2 Shrnutí návrhu..... | 81 |
| Závěr | 84 |
| Seznam použité literatury | 87 |
| Seznam příloh | 93 |

Seznam zkratek

| | |
|------|---|
| APS | Asociace penzijních společností |
| ČNB | Česká národní banka |
| DKK | Dánská koruna |
| ES | Evropská společenství |
| EU | Evropská unie |
| MPSV | Ministerstvo práce a sociálních věcí |
| PAYG | Pay as you go |
| PF | Penzijní fond |
| PS | Penzijní společnost |
| OECD | Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj |
| OSVČ | Osoba samostatně výdělečně činná |
| TF | Transformovaný fond |
| TUL | Technická univerzita v Liberci |
| ÚF | Účastnický fond |

Seznam tabulek

| | |
|--|-----------|
| <i>Tabulka 1: Přehled penzijních fondů v ČR.....</i> | <i>30</i> |
| <i>Tabulka 2: Státní příspěvky před reformou a po reformě</i> | <i>32</i> |
| <i>Tabulka 3: Daňové zvýhodnění před a po reformě</i> | <i>34</i> |
| <i>Tabulka 4: Odvození státního příspěvku na doplňkové penzijní spoření</i> | <i>37</i> |
| <i>Tabulka 5: Seznam transformovaných fondů aktuálně ke 2. čtvrtletí roku 2013</i> | <i>39</i> |
| <i>Tabulka 6: Penzijní společnosti tvořící účastnické fondy na českém trhu</i> | <i>41</i> |
| <i>Tabulka 7: Povinné strategie penzijních společností</i> | <i>43</i> |
| <i>Tabulka 8: Penzijní schémata zaměstnaneckého penzijního pojištění v Německu.....</i> | <i>54</i> |
| <i>Tabulka 9: Státní podpora třetího pilíře.....</i> | <i>56</i> |
| <i>Tabulka 10: Penzijní systém v Dánsku</i> | <i>60</i> |
| <i>Tabulka 11: Vývoj počtu účastníků v transformovaných a v účastnických fondech</i> | <i>71</i> |
| <i>Tabulka 12: Vývoj průměrné mzdy, minimální výše příspěvku účastníka při nároku na státní příspěvek a minimální výše státního příspěvku v letech 1994, 2012 a ve 3. čtvrtletí 2013</i> | <i>73</i> |

Seznam obrázků

| | |
|--|----|
| Obrázek 1: Pilířové uspořádání důchodového systému v České republice před reformou | 26 |
| Obrázek 2: Současné pilířové uspořádání důchodového systému v České republice | 28 |
| Obrázek 3: Model dánského penzijního systému | 59 |

Úvod

Téma důchodového zabezpečení je v současné době často diskutované, a to zejména v souvislosti s nedávno proběhnutou reformou. Reforma do českého systému zavedla novinku z hlediska pilířového uspořádání. Doposud chybějící podnikatelské zabezpečení bylo v českých poměrech vyplněno kapitálovým, jinak řečeno fondovým pilířem fungujícím na principu opt-out. Nově tedy český systém funguje, jako mnoho zemí EU, na třípilířovém uspořádání, liší se však definicí a principem fungování druhého pilíře.

Jako druhý pilíř je nejen v některých zemích EU, ale i jinde ve světě, zavedeno tzv. podnikatelské zaopatření, tedy pilíř fungující na zaměstnaneckém principu. Ve spoustě zemí má dlouholetou tradici a tvoří, jako doplňkový systém k základnímu pilíři penzijního zabezpečení, významnou část důchodu.

Tato diplomová práce je zaměřena na problematiku doplňkových schémat, konkrétně druhého a třetího pilíře penzijního systému v České republice v komparaci s již existujícími a fungujícími systémy jiných zemí, konkrétně Německa a Dánska.

Vzhledem k zaměření práce jsou jako zdroje čerpání dat volena pojistná teorie prolínající se s ekonomickou a sociální teorií. Problematikou zaměstnaneckých penzí se zabývají například Ing. Zdeňka Musilová. Zajímavé publikace na téma reformy v českém důchodovém systému patří Ing. Jaroslavu Šulcovi, CSc. a Ing. Vladimíru Bezděkovi M. A.

Zdroje informací se opírají zejména o českou legislativu, včetně vládních návrhů zákonů. Statistické údaje byly čerpány především z publikací OECD. Z hlediska zaměření zkoumání na zahraničí tvoří podstatnou část zdrojů zahraniční literatura, konkrétně Karen M. Anderson nebo Igor Guardiancich.

Primárním cílem práce je modelace návrhu zaměstnaneckého penzijního pojištění na základě analýzy současné koncepce českého penzijního systému se zaměřením na doplňkové systémy a jeho nepříznivý ekonomický stav. Podklady k návrhu budou tvořit

poznatky získané analýzou zahraničních systémů a jejich následným porovnáním s českým systémem. Současně bude nový systém stavěn na základech již existujícího uspořádání.

Pro splnění cíle je zvolena logicko-systematická metoda v kombinaci s komparací s porovnávanými zeměmi. Diplomová práce se vyznačuje deduktivním charakterem.

Dalším bodem práce bude zhodnocení jednotlivých analytických částí zejména z pohledu účastníka a zaměstnavatele. Z širšího legislativního hlediska bude též hodnocen dopad na stát a jeho zatížení.

1. Penzijní systémy

Tato kapitola práce pojednává o penzijních systémech obecně, jelikož je v každé zemi penzijní plán individuální a jednotlivé systémy se od sebe liší, ačkoli mají společné prvky a pravidla. Navíc různé literatury využívají rozdílnou terminologii a mnoho kritérií dělení. Pro účely této práce je využito členění z hlediska provozovatelů penzijních systémů, podle způsobu financování a v neposlední řadě i podle penzijních dávek, které mohou být jak tzv. příspěvkově definované, tak tzv. dávkově definované.

1.1 Provozovatelé penzijních systémů

Existují dva typy provozovatelů, jedním z nich je veřejný sektor a druhým sektor soukromý. Na straně veřejného provozovatele ve většině případů figuruje stát. Stejně tak tomu je i v případě České republiky. Ve výsledku to znamená, že za výběr příspěvků a výdej důchodů zodpovídá vláda dané země.¹

Státní penze jsou zpravidla dvojího typu, prvním je tzv. paušální penze (flat-rate), která se neodvíjí od předchozího příjmu a je pevně stanovená vládou pro všechny osoby v systému stejně. Druhým typem je penze, která je závislá na výši předchozích výdělků z dob, kdy dnešní důchodci byly ekonomicky aktivní.

Na druhé straně stojí soukromý sektor, který bývá provozován buď zaměstnavateli, nebo je odpovědnost vložena přímo na občany, kteří dále spolupracují s penzijními fondy.²

¹ BEZDĚK, Vladimír. *Penzijní systémy obecně i v kontextu české ekonomiky (současný stav a potřeba reformy)*. Praha: Česká národní banka, 2000, 62 s. Výzkumné publikace ČNB – sekce měnová, Č. 25.

²tamtéž

1.2 Financování penzijních systémů

Jedním z možných způsobů financování je průběžně financovaný systém neboli PAYG, který v současné době využívá i Česká republika. Tento systém je založen na mezigenerační solidaritě a podstatou systému je redistribuce plateb a příslib budoucí péče.³ Což znamená, že současní ekonomicky aktivní občané platí příspěvky na současné důchodce, přičemž tito dnes ekonomicky aktivní budou v důchodu závislí na příjmu z příspěvků od budoucích plátců, tedy svých dětí, vnoučat apod.

Schopnost tvořit rezervy a tím zamezit zbytečnému vyplacení dávek ze státního rozpočtu se snaží řešit systém průběžného financování s nárazníkovým fondem. Je to systém PAYG, který v případě, že se na příspěvcích vybere v daném období více, než je nutné k vyplacení dávek, přebývající množství financí je investováno na kapitálovém trhu a zhodnocuje se. Ovšem i tato varianta má své nevýhody. Aby byl systém schopný tyto rezervy tvořit, musí být příjem vyšší než výdej v dlouhodobějším rozpětí, ale zároveň příspěvková sazba nesmí zatěžovat zaměstnavatele a pracující. Tedy nesmí snižovat životní úroveň plátců příspěvků, jejich koupěschopnost a v neposlední řadě také konkurenceschopnost podniků.

Další variantou ve financování důchodového systému je plně fondový systém. V tomto případě se systém vůbec nespolehá na mezigenerační solidaritu ani redistribuci. Výše důchodu závisí přímo na výši vlastních příspěvků během období spoření. Nevýhodou tohoto systému je samozřejmě nevědomost o vývoji úrokové míry a výši inflace.

Jakousi kombinací mezi systémem PAYG a fondovým systémem zde tvoří částečně fondový systém. Nejčastěji se vyskytuje jako dvoupilířový systém, kde první pilíř funguje na principu PAYG a druhý pilíř stojí na základech fondového systému.

³ KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. 4., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: ASPI, 2007, 503 s. ISBN 978-807-3572-761.

Výsledkem snahy zkombinovat systém PAYG s plně fondovým systémem je tzv. notional funding, volně přeloženo jako zdánlivě fondový systém. Tento systém zůstává ve své podstatě systémem PAYG, tedy současné příjmy systému jsou ihned přerozděleny důchodcům, ovšem příspěvky jednotlivých plátců jsou zapisovány na jeho osobní fiktivní účet a podle stanovené míry růstu zhodnocované. Při odchodu jedince do důchodu tedy výše výplaty důchodu závisí na jeho pravidelných příspěvcích, tedy výši jeho hypotetického účtu, ale také na aktuální situaci věkového rozmezí neboli průměrné očekávané délce života generace budoucích důchodců.⁴

1.3 Základní typy penzijních plánů

Penzijní plány lze definovat dvěma způsoby. V první řadě jako dávkově definované systémy (DB – defined benefit), druhým způsobem jsou příspěvkově definované systémy (DC – defined contribution). U dávkově definovaných systémů je garantovaná určitá výše penzijních dávek na základě předpokládaného počtu let přispívání, popřípadě věku jedince, přesná výše je pak vypočítána pomocí pojistně matematických metod.

Oproti tomu u příspěvkově definovaného plánu je na začátku stanovena pouze sazba pro výpočet výše příspěvku a výše dávek v důchodu je závislá nejen na těchto příspěvcích, ale také na základě stavu důchodového systému a možném zhodnocení.⁵

1.4 Struktura penzijních systémů

Podle EU se důchodový systém dělí na 3 pilíře. Prvním pilířem jsou označována základní, státem garantovaná, povinná důchodová schémata, financovaná průběžným systémem. Většinou je zahrnuto veškeré obyvatelstvo. Druhým pilířem jsou označovány aktivity

⁴ BEZDĚK, Vladimír. *Penzijní systémy obecně i v kontextu české ekonomiky (současný stav a potřeba reformy)*. Praha: Česká národní banka, 2000, 62 s. Výzkumné publikace ČNB – sekce měnová, Č. 25.

⁵ tamtéž

zaměstnavatelských subjektů, které jsou zaměřeny na penzijní zabezpečení. Tento pilíř, který je v členských státech EU obvyklý, v českém důchodovém systému neexistuje. Třetí pilíř zahrnuje aktivity soukromého zabezpečení jako komerční životní pojištění a různé formy spoření, v České republice do tohoto pilíře spadá Penzijní připojištění se státním příspěvkem.

Oproti základnímu členění EU Světová banka v roce 2005 rozčlenila systém hned do 5 pilířů a tím se odlišila od klasického třípilířového pojetí. Nultý pilíř je nepřispěvkový a má řešit hlavně snížení chudoby ve společnosti. První pilíř je povinný a kolektivní a jeho hlavním cílem je eliminovat rizika ostatních systémů. Hlavním cílem druhého pilíře, který je povinný individuální, je udržet životní úroveň účastníka na srovnatelné úrovni jako před důchodem. Třetí pilíř je dobrovolný finanční a má minimalizovat nepružnost ostatních pilířů. Postupnou optimalizaci všech těchto pilířů má umožnit pilíř poslední, pátý, který je nefinanční.⁶

EU se snaží o sjednocení pojistného trhu a v rámci těchto snah dochází i k zjednodušování a zpřehledňování důchodových systémů. Situace je ale obtížná, jelikož prakticky každý stát vnáší do systému svá specifika a neexistují jednotné parametry, podle kterých by bylo možné toto srovnání názorně provést.⁷ Tato práce je zaměřena na doplňkové penzijní systémy, konkrétně na možnosti podnikového zaopatření v českém systému. Proto následující kapitola podrobně popisuje strukturu, princip a význam zaměstnaneckého penzijního pojištění.

⁶ VOSTATEK, Jaroslav. *Penzijní teorie a politika světové banky: Od neoliberálních mýtů k univerzálnímu sociálnímu pojištění* [online]. Vysoká škola finanční a správní, 2012 [vid. 2013-04-02]. Dostupné z: <https://is.vsfs.cz/repo/3392/cs>. Prezentace na konferencích. Vysoká škola finanční a správní.

⁷ BÖHM, Arnošt a Karina MUŽÁKOVÁ. *Pojišťovnictví a regulace finančních trhů*. 1. vyd. Praha: Professional publishing, 2010, 184 s. ISBN 978-807-4310-355.

1.5 Zaměstnanecké penzijní pojištění

Dle terminologie EU představuje zaměstnanecké penzijní pojištění, které je založeno na zaměstnaneckém principu, tedy ve vztahu zaměstnanec a zaměstnavatel, kolektivní systém. Zaměstnavatel přispívá na budoucí důchody svým zaměstnancům, stát zde může, ale nemusí poskytovat daňové úlevy.

Zaměstnanecké penzijní pojištění je důchodový systém vytvořený společností nebo organizací ve prospěch svých zaměstnanců za účelem výplaty penze. Tento systém je velmi podobný penzijnímu připojištění, jen není spravován soukromými institucemi ve formě penzijních fondů, ale přímo zaměstnavatelskými subjekty. Zaměstnanecké penzijní fondy jsou tvořeny příspěvky zaměstnavatelů, popřípadě také příspěvky zaměstnanců, a z výnosů získaných investováním. Fondy jsou od svých zakladatelů odděleny účetně i právně.⁸

Účast v tomto pilíři je podmíněna zaměstnaneckým poměrem. Příspěvky zde platí především zaměstnavatel. Z těchto příspěvků, potažmo také z příspěvků zaměstnanců a z výnosů získaných investováním těchto příspěvků jsou vytvářeny zaměstnanecké penzijní fondy. Zaměstnanecké penzijní pojištění jako druhý pilíř představuje kolektivní systém, na rozdíl od třetího pilíře, který je individuální.⁹

Mnoho států Evropské unie je typických svým systémem zaměstnaneckých penzijních fondů. Ty jsou v drtivé většině soukromě provozované na fondové bázi, ať už jako příspěvkově nebo dávkově definované.¹⁰

⁸ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/41/ES ze dne 3. června 2003 o činnostech institucí zaměstnaneckého penzijního pojištění a dohledu nad nimi

⁹ MUSILOVÁ, Z., M. ŠLAPÁK, a M. HOLUB. *Zaměstnanecká schémata penzijního pojištění ve vybraných státech EU, Švýcarsku a USA*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2011, 95 s. ISBN 978-807-4160-875.

¹⁰ tamtéž

Zaměstnavatel je obvykle povinen zapojit se do systému (ať už ze zákona nebo na základě kolektivní smlouvy), přičemž v takovém případě musí do fondu přispívat za daných podmínek i zaměstnanci.¹¹ Existují výjimky. Např. v Lucembursku musí spořit v zaměstnaneckých fondech pouze ti zaměstnanci, jejichž příjem přesahuje životní minimum, ve Švýcarsku (byť mimo EU) musí věk zaměstnance přesáhnout 23 let.¹²

V některých zemích jsou zaměstnanecké fondy provozované na průběžné bázi, jsou ale určeny pouze pro státní zaměstnance. Protikladem je Francie, ve které je průběžný fond povinný pro zaměstnance mimo státní sektor. Irsko a Velká Británie umožňují svým občanům vybrat si, zda se budou účastnit průběžného nebo fondového systému.¹³ Částka vyplacená zaměstnanci při odchodu do důchodu závisí na typu systému a odráží bude příspěvky vložené do systému za dobu spoření, počet let spoření a zároveň odráží závěrečný plat zaměstnance.

Mezi hlavní přednosti zaměstnaneckého penzijního připojištění je možno zejména zařadit:

- *demokratickou správu fondu,*
- *oddělené účetnictví penzijního fondu od účetnictví jeho správců,*
- *veškeré výnosy v zaměstnaneckém penzijním připojištění jdou výhradně ve prospěch pojištěnců,*
- *zaměstnanecké penzijní připojištění může lépe reagovat na specifika jednotlivých odvětví,*
- *vykazuje výrazně nižší správní náklady,*

¹¹ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/41/ES ze dne 3. června 2003 o činnostech institucí zaměstnaneckého penzijního pojištění a dohledu nad nimi

¹² Finance. *Komentář: Mají zaměstnanecké fondy smysl?* [online]. Finance media a.s., 2010 [vid. 2013-04-06]. Dostupné z: <http://www.finance.cz/zpravy/finance/18809-komentar-maji-zamestnanecke-fondy-smysl/>

¹³ Měšec. *Penzijní připojištění v Evropě* [online]. Finance media a.s., 2010 [vid. 2013-04-06]. ISSN 1213-4414. Dostupné z: <http://www.mesec.cz/clanky/penzijni-pripojisti-v-evrope/?do=articleText-pollInText1185-viewResult>.

- *přispívá k zachování sociálního smíru v podnicích,*
- *posiluje odpovědnost zaměstnavatelů za své zaměstnance, přispívá k upevnění vztahu zaměstnance k podniku.*¹⁴

Zaměstnanecký penzijní fond může vytvořit sám zaměstnavatel, jako společnost, nebo se může více podnikatelských subjektů spojit a vytvořit jeden penzijní fond s menší administrativní zátěží. Proto podle způsobu založení, rozlišujeme následující druhy fondů:

- a) penzijní fond jednoho zaměstnavatele, který připojišťuje pouze zaměstnance firmy zakládající fond,
- b) odvětvové penzijní fondy zahrnující celá odvětví určitého sektoru hospodářství,
- c) tarifní penzijní fondy vytvářené organizacemi napojené na státní rozpočet pro státní zaměstnance, kteří se tak stávají zvýhodněnými oproti pracovníkům v podnikatelské sféře. Jejich zaměstnavatelé totiž nemusí penzijní fond vůbec založit.
- d) otevřené penzijní fondy nabízející účast i jiným osobám, než zaměstnancům zakládající firmy nebo daného odvětví.
- e) penzijní fondy zaměřené na jednotlivce jsou zakládány finančními institucemi a výhodné jsou zejména pro malé firmy, pro které by bylo finančně náročné a nevýhodné založit vlastní fond.¹⁵

Penzijní fondy poskytující zaměstnanecké penzijní pojištění jsou v EU méně legislativně ošetřeny než zaměstnanecké pojištění na principu životního pojištění. Vlivem této „volnosti“ je jednotlivým vnitrostátním orgánům umožněno přizpůsobit legislativu národním potřebám. Proto se můžeme setkat s různými typy zaměstnaneckých penzijních pojištění, jejichž charakteristickými znaky jsou:

¹⁴ KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. 4., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: ASPI, 2007, 503 s. ISBN 978-807-3572-761.

¹⁵ Finance. *Komentář: Mají zaměstnanecké fondy smysl?* [online]. Finance media a.s., 2010 [vid. 2013-04-06]. Dostupné z: <http://www.finance.cz/zpravy/finance/18809-komentar-maji-zamestnanecke-fondy-smysl/>

- dávkově nebo příspěvkově definovaný systém,
- správa zaměstnavatele nebo správa organizace poskytující penzijní fond místo zaměstnavatele,
- možnost volby povinnosti (povinný systém nebo dobrovolný systém),
- pravidla pro solventnost a
- investiční omezení.

Význam těchto základních pravidel spočívá v možnosti zabezpečení důchodu, posílení zaměstnaneckého systému nad ostatní systémy, stabilitu v případě výkyvu finančního a investičního trhu a přesné vymezení rozdělení zisku a ztrát.¹⁶

Jelikož systém není úplně sjednocený, lze v Evropě i ve světě nalézt různé varianty tohoto pojištění. V souvislosti s tím není ani přesně definovaná povinnost účasti. Některé země, stejně jako Česká republika, tento systém vůbec nemají.

¹⁶ ANDERSON, Karen M. *The Politics of Multipillar Pension Restructuring in Denmark, the Netherlands and Switzerland*. [online]. Social Science Research Center Berlin (WZB), 2008, [cit. 2013-10-18]. 40 s. (PDF) Dostupný z WWW: <http://bibliothek.wzb.eu/pdf/2008/i08-205.pdf>

2. Penzijní systém v České republice

V České republice docházelo a stále ještě dochází k vývoji penzijního systému, proto je tato kapitola z počátku věnována stručnému shrnutí historického vývoje, a to od zavedení pojistného, vzniku penzijního připojištění, přes nový zákon o důchodovém pojištění v roce 1996 až po reformu, která vstoupila v platnost 1. 1. 2013.

2.1 Historie a vývoj

Základy sociálního pojištění v České republice sahají až do Rakousko-Uherska, tedy kde mezi léty 1888 – 1889 byla zavedena tzv. Taafova reforma. Původní inspiraci našla u německého kancléře Bismarcka. V roce 1924 vznikl první moderní zákon, č. 221/1924 Sb. z. a n., o pojištění zaměstnanců pro případ nemoci, invalidity a stáří, který veřejné důchodové pojištění upravil institucionálně i věcně.¹⁷

V roce 1992 došlo ke sjednocení podmínek nároku na důchody pro všechny ekonomicky aktivní obyvatele. Dne 1. ledna 1993 nabyl účinnosti zákon ČNR č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Díky této transformaci systému důchodového zabezpečení došlo k zprůhlednění financování, které je od té doby financováno příspěvky od zaměstnavatelů, zaměstnanců, OSVČ a státu. Tato část sociálního zabezpečení, která se stala povinnou, byla doplněna systémem na dobrovolné bázi. Proto byl vydán návrh zákona na penzijní připojištění se státním příspěvkem, který začal působit vedle stávajících možností důchodového připojištění u komerčních pojišťoven. Zákon o penzijním připojištění vešel v platnost v roce 1994.¹⁸

¹⁷ ČSSZ. *80 let sociálního pojištění* [online]. Česká správa sociálního zabezpečení, 2004 [vid. 2013-02-25]. Dostupné z: http://www.cssz.cz/NR/ronlyres/5572A3BE-22CD-46D3-A31F-2BA0076C1C63/0/publikace_80letSP.pdf

¹⁸ KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. 4., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: ASPI, 2007, 503 s. ISBN 978-807-3572-761.

Rok poté byl vydán zákon o důchodovém pojištění č.155/1995 Sb. Ten v sobě zahrnoval proces zvyšování věkových hranic, přičemž zavedl pružnou věkovou hranici, prodloužil rozhodné období pro zápočet výdělků a zajistil soulad s pravidly Evropské unie. Další změny v důchodovém systému přišly v roce 2004, kdy vešel v platnost zákon č. 425/2003 Sb., kterým se upravuje předchozí zákon o důchodovém pojištění.¹⁹

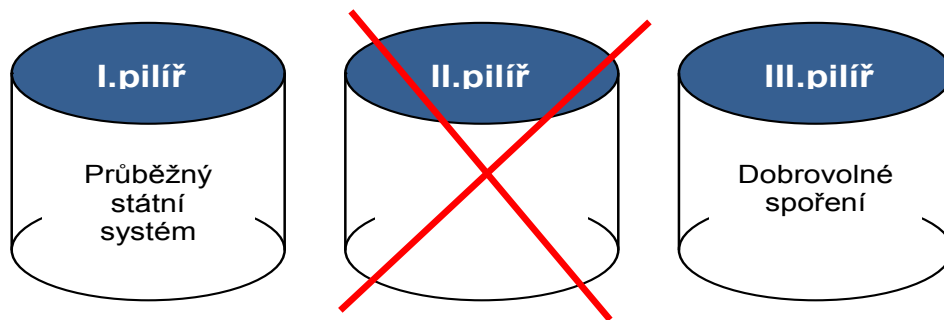
2.2 Současné uspořádání

Důchodový systém v České republice sestával pouze ze dvou pilířů (prvního a třetího) až do konce roku 2012, kdy vešla v platnost reforma důchodového zabezpečení.

Prvním pilířem stále zůstává povinné základní důchodové pojištění, které je dávkově definované a financované průběžně metodou PAYG z definovaných platebních odvodů pojištěných. Tento pilíř je univerzální a zabezpečuje všechny ekonomicky aktivní osoby. Určité odchylky platí pouze v oblasti organizačního a administrativního zabezpečení, a tím jsou tzv. silové resorty. Do silových resortů patří např. vojáci, policisté, celníci a hasiči.²⁰

¹⁹ KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. 4., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: ASPI, 2007, 503 s. ISBN 978-807-3572-761.

²⁰ MPSV. *Popis systému důchodového pojištění* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2013 [vid. 2013-03-01]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/3>.



Obrázek 1: Pilířové uspořádání důchodového systému v České republice před reformou
Zdroj: ČSOB²¹

Jak je vidět na obrázku, uspořádání, které zde fungovalo do konce roku 2012, obsahovalo už jen v pořadí druhý pilíř důchodového zabezpečení v České republice. Ten se po reformě v roce 2013 stal oficiálně třetím pilířem, do kterého svou konstrukcí, podle členění EU, spadá. U dobrovolného spoření záleží pouze na občanovi, zda do něj vstoupí či nikoli. Tento pilíř je příspěvkově definovaný a kapitálově financovaný. Spadá sem právě Penzijní připojištění se státním příspěvkem, nově Doplňkové penzijní spoření a další produkty komerčních pojišťoven, především životní pojištění a jiná spoření.

2.2.1 Reforma penzijního systému platná od 1. 1. 2013

K reformám v českém penzijním systému dochází už od počátku devadesátých let 20. století. Tento proces je následkem příslibu vlády v Programovém prohlášení o provedení reformy důchodového systému s cílem dosáhnout dlouhodobé fiskální udržitelnosti tohoto systému a posílit kapitálovou složku jako zdroje důchodu.

²¹ VESELÝ, Luboš. ČSOB. *Návrh důchodové reformy: Legislativa související s důchodovou reformou v ČR*. ČSOB penzijní fond Stabilita, 2012.

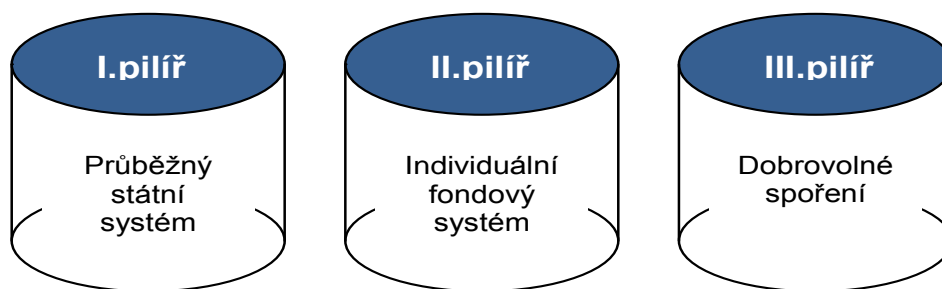
K významnému kroku Česká republika přistoupila v roce 2011, kdy schválila vznik nového pilíře v českém důchodovém systému.²²

*V důsledku nárůstu počtu důchodců, poklesu zaměstnanosti a zaostávání růstu nominálních mezd za valorizací důchodů se průběžný důchodový systém dostal z rovnováhy mezi příjmy a výdaji v roce 2008 do deficitu 35 mld. Kč v roce 2010. Bez podstatných změn v důchodovém systému by sice v nejbližších 20 letech deficity důchodového účtu nepřekročily hranici 1% HDP, později by však bez reformních opatření dosáhly úrovně okolo 4% HDP.*²³

Z těchto důvodů je důchodový systém platný od 1. 1. 2013 postaven již na 3 pilířích. První pilíř je stále tvořen stávajícím povinným průběžným státním systémem (PAYG), do kterého je odváděn příspěvek na důchodové pojištění v zákonem stanovené výši. Jako druhý pilíř vznikl nový kapitalizační pilíř, který se stává dobrovolným ve smyslu vstupu, ale poté nastává povinnost setrvat v něm až do důchodového věku. Třetí pilíř zůstává plně dobrovolný, vychází z předchozího penzijního připojištění, které bylo reformováno. Grafické znázornění současného stavu pilířového uspořádání viz Obrázek 2.

²² Vládní návrh na vydání zákona o důchodovém spoření. In: *Poslanecká sněmovna parlamentu České republiky*. 2011. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=6&CT=412&CT1=0>.

²³ tamtéž



Obrázek 2: Současné pilířové uspořádání důchodového systému v České republice
Zdroj: ČSOB²⁴

Změny v prvním pilíři proběhly pouze doplňkově ve vztahu k druhému, novému pilíři. Druhý pilíř úzce navazuje a doplňuje základní průběžný systém. Příjmy jsou ze stejného zdroje jako v prvním pilíři, tzn. část pojistného zaměstnavatelů a živnostníků.

Pokud se občan rozhodne vstoupit do druhého pilíře, v prvním pilíři dojde ke snížení odvodů z 28 % na 25 %, přičemž daná 3 % jsou odvedena do tohoto druhého pilíře. K těmto procentům účastník přidává ještě další 2 % ze „svého“. Tento pilíř je dobrovolný, ale jen do té doby, než do něj účastník vstoupí. Jakmile smlouva o penzijním spoření projde Centrálním registrem smluv, stává se účast v něm povinná.²⁵

V dobrovolném spoření došlo také k menším úpravám. Penzijní připojištění, které zde stále ještě funguje už od reformy nelze sjednat, na jeho místo nastoupilo tzv. doplňkové penzijní spoření, které funguje na obdobných principech, ale je ošetřeno novým zákonem. Prozatím budou obě formy spoření fungovat vedle sebe a to doby, kdy dojde k ukončení poslední smlouvy o penzijním připojištění.

²⁴ VESELÝ, Luboš. ČSOB. *Návrh důchodové reformy: Legislativa související s důchodovou reformou v ČR*. ČSOB penzijní fond Stabilita, 2012.

²⁵ Česko. Zákon č. 426/2011 Sb., o důchodovém spoření. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2011. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2011-426>.

2.3 Penzijní připojištění se státním příspěvkem

Penzijní připojištění, které je upravené zákonem č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem v platném znění, funguje na tzv. občanském principu. Jeho vztah je tvořen mezi občanem a státem.

Penzijní připojištění je produkt důchodového spoření s kapitálovou obcí, podporovaný státem, který umožňuje zajistit si určitý objem prostředků pro zabezpečení ve stáří. Rozumí se tím shromažďování peněžních prostředků účastníkem penzijního připojištění a třetími osobami, kterými může být stát, zaměstnavatel, příbuzný či známý. Penzijní připojištění nabízejí pouze penzijní fondy.²⁶

2.3.1 Penzijní fondy

Definice penzijního fondu zní: *"Finanční instituce specializovaná na poskytování služeb penzijního připojištění. Mohou jimi být jen právnické osoby se sídlem na území České republiky a mít formu akciové společnosti (pokud se v zákoně nestanoví jinak)."*²⁷

Do konce roku 2012 na českém trhu působilo 9 penzijních fondů. V Tabulce 1 je jejich jmenný seznam, rok, kdy u nás začaly podnikat a výnos fondu za rok 2010 až 2012.

²⁶ Česko. Zákon č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1994. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1994-42>.

²⁷ ŠULC, J., ILLETŠKO, P. *Penzijní připojištění*. 1. vyd. Grada Publishing, spol. s r.o., 2000. 164 s. ISBN 80-7169-979-9

Tabulka 1: Přehled penzijních fondů v ČR

| Název produktu | Začátek podnikání v ČR – rok | Výnos za rok 2010 | Výnos za rok 2011 | Výnos za rok 2012 |
|----------------------------|---------------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| Aegon PF | 2007 | 2,11 % | 1,60 % | 2,21 % |
| Allianz PF | 1997 | 3,00 % | 2,69 % | 1,85 % |
| Generali PF | 1995 | 2,10 % | 0,30 % | 1,20 % |
| PF AXA | 1994 | 1,47 % | 1,47 % | 1,23 % |
| PF České spořitelny | 1995 | 2,34 % | 2,07 % | 1,63 % |
| PF České pojišťovny | 1994 | 2,00 % | 1,50 % | 2,20 % |
| PF ČSOB Stabilita | 1994 | 1,49 % | 1,71 % | 1,84 % |
| PF Komerční banky | 1996 | 2,23 % | 2,00 % | 1,58 % |
| ING PF | 1995 | 2,10 % | 2,10 % | 1,75 % |

Vlastní zpracování, zdroj APS²⁸

Penzijní fond funguje tak, že jeho účastníci mu na konto vkládají své příspěvky a fond je pak dále investuje. Prostředky, které fond nashromáždí, musí umisťovat s odbornou péčí tak, aby byla zaručena bezpečnost, kvalita, likvidita a rentabilita skladby finančního umístění jako celku. Ze zákona je také dáno, jak fond musí hospodařit se svým majetkem, a to s odbornou péčí a s cílem zabezpečit spolehlivý výnos a zároveň nesmí se svým majetkem nakládat v rozporu se zájmy účastníků. Do investování vstupuje ČNB, která určuje podíly mezi investicemi. Penzijní fond mimo jiné nesmí nakupovat akcie jiného penzijního fondu a vydávat dluhopisy.

Rozdělování zisků míří třemi směry. Minimálně 5% ze zisku musí připadnout rezervnímu fondu, dále maximálně 10% ze zisku rozděluje valná hromada a zbytek, tedy přibližně 85% připadá k rozdělení ve prospěch účastníků. Pokud se stane, že penzijní fond hospodařil se ztrátou, je povinen tuto ztrátu vyrovnat pomocí rezervních fondů, k tomu určených a pokud jejich hodnota nestačí, má penzijní fond povinnost vyrovnat ztrátu

²⁸ APS. *Zhodnocení* [online]. Asociace penzijních společností, 2013 [vid. 2013-09-09]. Dostupné z: <http://www.apfcr.cz/cs/vybrane-ekonomicke-ukazatele/zhodnoceni-prostredku-ucastniku.html>

snížením svého základního kapitálu. Jeho hodnota se však nesmí dostat pod úroveň povinného základního kapitálu, tedy 50 mil. Kč.

2.3.2 Státní příspěvky a příspěvky od zaměstnavatele

Velmi propagovaným prodejním artiklem se v penzijním připojištění stal státní příspěvek. Ten se ve prospěch všech účastníků poskytuje ze státního rozpočtu. Žádá o něj sám penzijní fond souhrnně za všechny své účastníky a musí s tímto finančním obnosem zacházet a hospodařit stejně jako s ostatními příspěvky všech účastníků.

Státní příspěvek byl před reformou dosažitelný od minimálního měsíčního příspěvku 100 Kč, na který stát přispíval 50 Kč. Pro účely poskytnutí příspěvku se příspěvek od účastníka zaokrouhluje na celé koruny dolů. Od 1. 1. 2013 se změnila výše příspěvku od státu i minimální výše vkladu, při níž vzniká nárok. Níže následuje Tabulka 2 s přehledem státních příspěvků před i po reformě v roce 2013. Z tabulky je možné vydedukovat, že se stát snaží o motivaci účastníků spořit více, než doposud, a to tím, že upustil od dotování nižších příspěvků a naopak zvýšil příspěvky u vyšších částek.

Tabulka 2: Státní příspěvky před reformou a po reformě

| Výše příspěvku účastníka v Kč | Výše státního příspěvku v Kč do 31. 12. 2012 | Výše státního příspěvku v Kč od 1. 1. 2013 |
|----------------------------------|---|---|
| 100 | 50 | - |
| 200 | 90 | - |
| 300 | 120 | 90 |
| 400 | 140 | 110 |
| 500 | 150 | 130 |
| 600 | 150 | 150 |
| 700 | 150 | 170 |
| 800 | 150 | 190 |
| 900 | 150 | 210 |
| 1000 a více | 150 | 230 |

Vlastní zpracování, zdroj zákon č. 42/1994²⁹ a zákon č. 427/2011³⁰

Z tabulky jsou patrné dvě zásady u státního příspěvku:

1. *"čím je příspěvek účastníka absolutně vyšší, tím je také absolutně vyšší i státní příspěvek,*
2. *čím je příspěvek účastníka absolutně vyšší, tím je státní příspěvek relativně (tj. v poměru právě k příspěvku účastníka) nižší."*³¹

Na penzijní připojištění musí přispívat účastník minimální danou částkou, ale nemusí přispívat jen on sám. Je zde možnost, že za účastníka s jeho souhlasem bude platit penzijnímu fondu příspěvek nebo jeho část třetí osoba. Třetí osobou zde může být

²⁹ Česko. Zákon č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1994. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1994-42>.

³⁰ Česko. Zákon č. 427/2011 Sb., o doplňkovém penzijním spoření. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2011. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2011-427>.

³¹ ŠULC, J., ILLETŠKO, P. *Penzijní připojištění*. 1. vyd. Grada Publishing, spol. s r.o., 2000. 164 s. ISBN 80-7169-979-9.

například osoba blízká, manžel/manželka, rodič, známý, nebo zaměstnavatel. Mezi zaměstnavatelem a jinou třetí osobou je rozdíl, a to právě s ohledem na státní příspěvek. Na příspěvek od zaměstnavatele se totiž státní příspěvek neposkytuje. Zaměstnavatel zároveň nemůže svého zaměstnance nijak ovlivňovat ve výběru penzijního fondu.

2.3.3 Vyplácení a druhy dávek

Poté, co byla ukončena spořicí fáze sjednaná účastníkem a penzijním fondem, vzniká účastníkovi nebo pozůstalým, resp. oprávněným osobám vůči penzijnímu fondu nárok na vyplacení dávky. Základní dávku tvoří penze jako pravidelně se opakující výplaty peněz. Dále je zde možnost jednorázového vyrovnání a v neposlední řadě odbytné.

Nejširší skupinu zde tvoří výplata penzí. Penzijní připojištění poskytuje 4 druhy penzí, a to starobní, invalidní, výsluhovou a pozůstalostní, přičemž starobní penze je sjednána vždy. Pokud vznikl nárok na plnění účastníkovi, který nemá trvalé bydliště na území České republiky ani na území žádného členského státu EU, penzijní fond je povinen vyplácet dávky i do ciziny a to ve výši a lhůtách dané penzijním plánem.

2.3.4 Daňové zvýhodnění v penzijním připojištění

Možnost daňového zvýhodnění vznikla dnem 1. 1. 2000, kdy vstoupila v platnost novela zákona o penzijním připojištění č. 170/1999 Sb. Zákon č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů tuto možnost přesně definuje. Částku, kterou lze takto odečíst od základu daně vypočítáme jako úhrn všech příspěvků za daný rok na penzijní připojištění a odečteme od něj 6 000 Kč. Nejvýše však můžeme odečíst ze základu daně 12 000 Kč.

Tabulka 3: Daňové zvýhodnění před a po reformě

| Měsíční úložka | Před reformou | | Po reformě | |
|------------------|----------------------|------------------------|----------------------|------------------------|
| | Nezdanitelná položka | Nižší daňová povinnost | Nezdanitelná položka | Nižší daňová povinnost |
| Do 500 Kč | 0 Kč | 0 Kč | 0 Kč | 0 Kč |
| 600 Kč | 1 200 Kč | 180 Kč | 0 Kč | 0 Kč |
| 700 Kč | 2 400 Kč | 360 Kč | 0 Kč | 0 Kč |
| 800 Kč | 3 600 Kč | 540 Kč | 0 Kč | 0 Kč |
| 900 Kč | 4 800 Kč | 720 Kč | 0 Kč | 0 Kč |
| 1 000 Kč | 6 000 Kč | 900 Kč | 0 Kč | 0 Kč |
| 1 100 Kč | 7 200 Kč | 1 080 Kč | 1 200 Kč | 180 Kč |
| 1 200 Kč | 8 400 Kč | 1 260 Kč | 2 400 Kč | 360 Kč |
| 1 300 Kč | 9 600 Kč | 1 440 Kč | 3 600 Kč | 540 Kč |
| 1 400 Kč | 10 800 Kč | 1 620 Kč | 4 800 Kč | 720 Kč |
| 1 500 Kč | 12 000 Kč | 1 800 Kč | 6 000 Kč | 900 Kč |
| 1 600 Kč | 12 000 Kč | 1 800 Kč | 7 200 Kč | 1 080 Kč |
| 1 700 Kč | 12 000 Kč | 1 800 Kč | 8 400 Kč | 1 260 Kč |
| 1 800 Kč | 12 000 Kč | 1 800 Kč | 9 600 Kč | 1 440 Kč |
| 1 900 Kč | 12 000 Kč | 1 800 Kč | 10 800 Kč | 1 620 Kč |
| 2 000 Kč | 12 000 Kč | 1 800 Kč | 12 000 Kč | 1 800 Kč |

Vlastní zpracování, zdroj: finance.cz³²

Od roku 2013 lze snížit základ daně pouze, když bude měsíční úložka vyšší než 1 000 Kč. Kdo za rok 2012 zaplatil na příspěvcích na penzijním připojištění 12 000 Kč, ten sníží daňovou povinnost o 900 Kč. Nově však stejná částka nepřináší žádnou úsporu, aby účastník dosáhl od roku 2013 na daňový odpočet ve výši 900 Kč, musí na penzijním připojištění měsíčně spořit 1 500 Kč.

³² Finance.cz. *Odpočet z daní u penzijního připojištění bude vyšší* [online]. 2012 [vid. 2013-03-23]. Dostupné z: <http://www.finance.cz/zpravy/finance/366236-odpocet-z-dani-u-penzijniho-pripojisti-bude-vyssi/>.

Tabulka 3 názorně ukazuje, že pro vytěžení maximální výše státního daňového zvýhodnění je potřeba si spořit s penzijním připojištěním 2 000 Kč měsíčně, tedy 24 000 Kč ročně. Do konce roku 2012 přitom stačilo spořit měsíčně pouze 1 500 Kč měsíčně, tedy 18 000 Kč ročně. Kdo si chce v daňovém přiznání nebo ročním zúčtování snížit daňovou povinnost, ten si musí přizpůsobit měsíční příspěvky.

Příspěvek, který zaměstnavatel vložil na účet penzijního fondu svého zaměstnance, si může, stejně jako příspěvek na životní pojištění, odečíst ze základu daně z příjmu, a to až do výše 24000 Kč.

Penzijní fondy odvádějí za účastníky srážkovou daň, které podléhají výnosy a příspěvky zaměstnavatele připsané po 1. 1. 2000. Vzhledem k odvedené srážkové dani nepodléhá příjem z penzijního připojištění již dalšímu zdanění. U penze a jednorázového vyrovnání činí srážková daň 15 %, u odbytného 15 %.

2.4 Doplnkové penzijní spoření

V návaznosti na usnesení vlády České republiky č. 235 ze dne 6. dubna 2011, byl vypracován návrh zákona o doplňkovém penzijním spoření. Jelikož bylo dohodnuto, že stěžejním aspektem reformy bude oddělení majetku penzijních fondů a účastníků penzijního připojištění, dospěla vláda k rozhodnutí, že není reálné provést tuto změnu pouze novelou zákona o penzijním připojištění. Změna je tak zásadního charakteru, že zcela mění systém fungování penzijního připojištění a bylo tedy nutné vypracovat zákon nový, který vešel v platnost jako zákon č. 427/2011 Sb., o doplňkovém penzijním spoření.

Doplňkové penzijní spoření je systémově založeno na osvědčených principech kolektivního investování, pro minimální standard jsou zde uplatňovány principy tzv. standardních fondů. Investiční politika standardních fondů je restriktivně regulována, oproti tomu zůstávají u doplňkového penzijního spoření také zachována specifika jako dlouhodobost a zvýšená obezřetnost, jež jsou základními principy spoření na stáří.

Tento nový, dobrovolný finanční produkt umožňuje občanům individuálně si spořit na důchod za podpory státu pomocí daňových úlev a státních příspěvků a podle individuálně zvolené penzijní strategie. Vznikem tohoto zákona by postupně mělo dojít k vymizení penzijního připojištění podle zákona č. 42/1994. Vstup do „starého“ systému byl občanům umožněn do konce listopadu roku 2012 a od té doby již není možné uzavírat v tomto systému nové smlouvy.

U smluv již uzavřených došlo k transformaci stávajících penzijních fondů na tzv. účastnické a majetek akcionářů se oddělil od majetku společnosti. Zároveň není účastníkům penzijního připojištění dovoleno přecházet mezi jednotlivými penzijními fondy. Tato možnost zde byla pouze do konce února 2012. Penzijní připojištění bude tedy existovat do té doby, dokud poslední účastník tohoto systému nepřejde do „nového“ penzijního spoření, nedojde k výplatě penze, nedojde ke zrušení smlouvy nebo účastník nezemře. Jinak se pro účastníky penzijního připojištění, pokud sami nechtějí, nic nemění.

V době fungování penzijního připojištění a doplňkového penzijního spoření současně, není umožněno účastnit se současně v transformovaném fondu i v nových účastnických fondech. Především kvůli zefektivnění dohledu nad poskytováním a vracením státního příspěvku. Proto se účastníci penzijního připojištění musí rozhodnout pro jednu z variant. Jako v každé systému, má i toto pravidlo výjimku. Účastníkovi, jemuž je z penzijního připojištění vyplácena penze, si může současně sjednat smlouvu o doplňkovém penzijním spoření. V takovém případě mu bude náležet pouze jeden státní příspěvek.

Stejně jako bylo možné u penzijního připojištění přerušit placení příspěvků a založit si novou smlouvu u jiné penzijní společnosti a platit příspěvky zde, jde to stejné praktikovat i u doplňkového penzijního spoření. Také lze odložit placení příspěvků. Mezi další shody patří možnost, aby účastníkovi přispíval jeho zaměstnavatel a zároveň se stejně tak jako předtím na tento příspěvek nevztahuje příspěvek od státu.

2.4.1 Příspěvky

Zákonem stanovená minimální výše příspěvku účastníka měsíčně je 100 Kč a účastníkovi je umožněna změna jeho výše. Zároveň není umožněno platit příspěvek na doplňkové penzijní spoření u více penzijních společností. Státní příspěvek je poskytován ze státního rozpočtu ve prospěch účastníka ministerstvem financí a penzijní společnost je povinna tyto státní příspěvky evidovat ve prospěch svých účastníků.

Nárok na státní příspěvek má každý účastník s trvalým pobytem na území České republiky nebo s bydlištěm na území členského státu a platí-li měsíčně částku ve výši minimálně 300 Kč. Přesný rozpis státních příspěvků viz Tabulka 4. Oproti situaci před 1. 1. 2013 se změnila výše minimálního vkladu ke splnění nároku na státní příspěvek i maximální možná výše státního příspěvku, která se zvýšila z původních 150 Kč na 230 Kč.

Tabulka 4: Odvození státního příspěvku na doplňkové penzijní spoření

| Výše příspěvku účastníka | Výše státního příspěvku |
|--------------------------|--|
| 300 – 999 Kč | 90 Kč + 20 % z částky přesahující 300 Kč |
| 1000 Kč a více | 230 Kč |

Zdroj: Zákon č. 427/2011³³

2.4.2 Nároky z doplňkového penzijního spoření

Oproti penzijnímu připojištění došlo ke změnám výplaty dávek. Nyní se z prostředků účastníků vyplácejí tyto dávky:

- a) starobní penze na určenou dobu,
- b) invalidní penze na určenou dobu,
- c) jednorázové vyrovnání,

³³ Česko. Zákon č. 427/2011 Sb., o doplňkovém penzijním spoření. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2011. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2011-427>.

- d) odbytné,
- e) úhrada jednorázového pojistného pro doživotní penzi, nebo
- f) úhrada jednorázového pojistného pro penzi na přesně stanovenou dobu s přesně stanovenou výší důchodu.³⁴

2.5 Penzijní společnost

Penzijní společnosti vznikly jako výsledek penzijní reformy za účelem oddělit majetek akcionářů od majetku účastníků. Jedná se o akciovou společnost se sídlem na území České republiky. Shromažďuje příspěvky účastníka, zaměstnavatele a státní příspěvky, obhospodařuje majetek v účastnických fondech a vyplácí dávky doplňkového penzijního spoření. Pokud penzijní společnost splňuje podmínky stanovené zákonem o důchodovém spoření, shromažďuje a obhospodařuje prostředky účastníků spoření v důchodových fondech a vyplácí dávky podle zákona o důchodovém spoření.

Svou funkci vykonává penzijní společnost s odbornou péčí a k zajištění řádného a obezřetného výkonu činnosti penzijní společnosti musí společnost zavést též řídicí a kontrolní systém, postupy pro zjišťování a řízení střetu zájmů, opatření vnitřních informací a opatření k předcházení manipulace s trhem. V rámci penzijní společnosti existují dva typy fondů, které se liší právní úpravou a vznikem. Jedním druhem je tzv. transformovaný fond, ten vzniká transformací současných penzijních fondů a druhým typem jsou účastnické fondy, které vznikají pro nové klienty od 1. 1. 2013.

2.5.1 Transformovaný fond

Současné penzijní fondy zhodnocují prostředky účastníků jako součást své vlastní bilance, proto pro posílení bezpečnosti klientů došlo k 1. 1. 2013 k oddělení prostředků klientů

³⁴ Česko. Zákon č. 427/2011 Sb., o doplňkovém penzijním spoření. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2011. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2011-427>.

od majetku akcionářů, a to podle zákona 427/2011 Sb., o doplňkovém penzijním spoření. Oddělené prostředky klientů budou vyčleněny do nově vzniklého transformovaného fondu. Tohoto majetku se v žádném případě nebude moci dotknout neúspěšné hospodaření správce penzijní společnosti a také ho nelze použít jinak, než k plnění závazků souvisejících s penzijním připojištěním.

Tabulka 5: Seznam transformovaných fondů aktuálně ke 2. čtvrtletí roku 2013

| Transformovaný fond | Počet aktivních účastníků | Prostředky evidované ve |
|----------------------------|----------------------------------|--------------------------------|
| Aegon PS | 99 848 | 4 988 |
| Allianz PS | 479 839 | 22 370 |
| AXA PS | 425 553 | 32 279 |
| Česká spořitelna PS | 1 030 732 | 46 591 |
| ČSOB PS | 702 146 | 30 836 |
| ING PS | 394 521 | 26 039 |
| KB PS | 552 971 | 34 004 |
| PS České pojišťovny | 1 319 394 | 67 663 |
| CELKEM | 5 005 004 | 264 770 |

Zdroj: APS³⁵, vlastní zpracování

V transformovaném fondu jsou shromážděny všechny dosavadní prostředky klientů včetně státních příspěvků a připsaných výnosů a budou do něj průběžně vkládány další placené příspěvky, státní příspěvky a výnosy z majetku fondu. Transformací úspěšně prošlo 8 z 9 penzijních fondů, penzijní společnost Generali byla sloučena k 30. 6. 2013 s penzijní společností České pojišťovny. Ve výpisu Tabulky 5 je vidět seznam těchto penzijních společností a jejich zastoupení na trhu ke 2. čtvrtletí roku 2013.

Stejně jako doposud v penzijním připojištění, budou i tady výnosy z tohoto majetku rozdělovány jednou ročně účastníkům jako podíl na zisku. Zároveň zůstává zachována

³⁵ APS ČR. *Ekonomické ukazatele penzijních fondů za rok 2013* [online]. Asociace penzijních společností, 2009 [vid. 2013-12-09]. Dostupné z: <http://www.apfcr.cz/cs/vybrane-ekonomicke-ukazatele/ekonomicke-ukazatele-penzijnich-fondu-apf-cr-za-rok-2013.html>.

garance hodnoty majetku, což znamená, že hodnota jejich úspor nemůže v žádném roce poklesnout proti konci roku předcházejícího. Pokud se současní účastníci penzijního připojištění rozhodnou setrvat v transformovaném fondu, zůstane jim také nadále v platnosti jejich penzijní plán.

Nevýhodou setrvání v tomto fondu se může jevit očekávané nižší zhodnocování finančních prostředků, a to právě v důsledku garance zachování zůstatku osobního účtu. Fond bude nucen vkládat prostředky do bezpečnějších nástrojů, které ovšem nebudou mít tak vysoký výnos. Další nevýhodou je nemožnost přestoupit k jiné penzijní společnosti, prvním krokem k přestoupení je vždy postup do účastnického fondu u stejné penzijní společnosti.

2.5.2 Účastnický fond

Pro nové klienty doplňkového penzijního spoření jsou od 1. 1. 2013 zřízeny tzv. účastnické fondy, které budou prostředky účastníků evidovat a zhodnocovat odděleně od svého majetku. *„Majetek těchto účastnických fondů bude rozdělen na tzv. penzijní jednotky a každý účastník bude vlastníkem určitého počtu penzijních jednotek, které si „nakoupí“ vložením příspěvků do třetího pilíře. Cena penzijní jednotky se bude měnit podle toho, jak se bude měnit hodnota majetku v účastnickém fondu a úspory účastníka třetího pilíře budou dány jako počet penzijních jednotek krát aktuální cena penzijní jednotky. Krátkodobě tak může i poklesnout.“*³⁶

Oproti současnému připisování výnosů jednou ročně, bude zhodnocení prostředků v účastnických fondech připisováno průběžně změnou „ceny“ penzijní jednotky. Penzijní společnost bude mít povinnost informaci o ceně zveřejňovat nejméně jedenkrát za dva týdny. Do účastnických fondů mohou vložit své prostředky i dosavadní účastníci, pokud ovšem uzavrou po lednu 2013 příslušný dodatek ke smlouvě.

³⁶ MPSV. *Důchodová reforma: Slovníček pojmů*. [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2011 [vid. 2013-01-03]. Dostupné z: <http://duchodovareforma.mpsv.cz/cs/11>.

Tabulka 6: Penzijní společnosti tvořící účastnické fondy na českém trhu

| Název penzijní společnosti | Údaje za druhé čtvrtletí roku 2013 | | | |
|----------------------------|---|--------------------|---|--|
| | Celkový objem prostředků v mil. Kč | Počet účastníků | Počet příspěvků od zaměstnavatele | Průměrný měsíční příspěvek zaměstnavatele |
| Allianz PS | 10 | 1851 | 757 | 690 |
| AXA PS | 19,83 | 1943 | 492 | 855,42 |
| Conseq PS | 0,33 | 119 | 45 | 637 |
| Česká spořitelna PS | 166,16 | 10479 | 958 | 722,21 |
| ČSOB PS | 27,33 | 3825 | 425 | 760,47 |
| ING PS | 16,88 | 1436 | 336 | 1121 |
| KB PS | 50,65 | 8086 | 678 | 808 |
| PS České pojišťovny | 119,42 | 9323 | 1438 | 690 |
| Raiffeisen PS | 2,91 | 1310 | 328 | 721 |
| CELKEM | 413,51 | 38372 | 5457 | 778,37 |

Vlastní zpracování, zdroj: APS³⁷

Výhodou tohoto produktu je, že si účastník bude moci vybrat hned ze 4 možných strategií investování, které má povinnost účastnický fond vést a také je zde možnost volného přestupu mezi účastnickými fondy různých penzijních společností. K druhému čtvrtletí roku 2013 eviduje APS na českém trhu 9 penzijních společností, které vedou účastnické fondy.

2.6 Druhý fondový (kapitálový) pilíř

V návaznosti na vládou schválené Hlavní principy pokračování důchodové reformy ze dne 6. dubna 2011 vzniká návrh zákona na tzv. druhý fondový důchodový pilíř. Návrh zákona

³⁷ APS ČR. *Ekonomické ukazatele penzijních fondů za rok 2013* [online]. Asociace penzijních společností, 2009 [vid. 2013-12-09]. Dostupné z: <http://www.apfcr.cz/cs/vybrane-ekonomicke-ukazatele/ekonomicke-ukazatele-penzijnich-fondu-apf-cr-za-rok-2013.html>.

přichází v platnost jako zákon č. 426/2011 Sb., o důchodovém spoření. Tento zákon vychází z nejmodernějších principů regulace institucí působících na finančním trhu a mezinárodních regulatorních standardů a metod a je založen na osvědčených principech kolektivního investování.

Vstup do tohoto systému je prozatím dobrovolný, pokud se však občan rozhodne do systému vstoupit, nelze jej opustit a stává se povinným. Pojištěnci mohou o vstupu do systému rozhodnout do svých 35 let, poté již vstup nebude možný. Pro jedince, kteří při aktivaci systému již měli 35 let a více, měli možnost vstoupit do systému do půl roku od registrace první smlouvy u orgánu Finanční správy České republiky.

Druhý pilíř je zvláštní především svým financováním. Při vstupu do tohoto pilíře dochází k vyvázání části pojistného na důchodové pojištění z prvního pilíře a to ve výši 3 p. b. Tato vyvázaná část snižuje pojistné placené zaměstnancem, část odvodu placená zaměstnavatelem zůstává beze změn. K těmto 3 p. b. musí účastník přidat z vlastních prostředků 2 p. b., které za něj odvede zaměstnavatel. Prostředky, které se shromažďují u penzijních společnostech, jsou vlastnictvím účastníka a v případě jeho úmrtí se stávají předmětem dědictví, ale pouze ve formě nároku z druhého pilíře.

Penzijní společnost, která provozuje důchodové spoření, vytvoří a obhospodařuje 4 důchodové fondy, a to:

- a) důchodový fond státních dluhopisů,
- b) konzervativní důchodový fond,
- c) vyvážený důchodový fond a
- d) dynamický důchodový fond.

V každé smlouvě si účastník volí strategii spoření, kterou lze v průběhu spoření měnit. Ale i tak je penzijní společnost povinná zabezpečit, aby 10 let před dosažením důchodového věku byly prostředky účastníka umístěny do konzervativního nebo

vyváženého důchodového fondu. Přesné procentuální rozložení viz následující Tabulka 7. Účastník má možnost se z těchto strategií vyvázat, pokud podá písemnou žádost. Této skutečnosti penzijní společnost vyhoví, pokud nebyla žádost zaslána dříve jak 60 dní přede dnem převodu. Na chystaný převod prostředků účastníka do jiného fondu musí taktéž penzijní společnost klienta upozornit minimálně 60 dní dopředu.

Tabulka 7: Povinné strategie penzijních společností

| Počet let do dosažení důchodového věku | Rozložení prostředků účastníka |
|---|---|
| 10 let | Konzervativní nebo vyvážený důchodový fond |
| 9 let | Nejméně 20 % do konzervativního důchodového fondu |
| 8 let | Nejméně 40 % do konzervativního důchodového fondu |
| 7 let | Nejméně 60 % do konzervativního důchodového fondu |
| 6 let | Nejméně 80 % do konzervativního důchodového fondu |
| 5 let | Veškeré prostředky do konzervativního důchodového fondu |

Zdroj: Zákon č.426/2011³⁸

2.6.1 Nároky z důchodového spoření

Z prostředků, které účastníci ve fondu nashromáždí, se v době nároku, buď vyplácí jednorázové pojistné na pojištění důchodu, nebo jsou použity na úhradu 60 % prostředků účastníka do státního rozpočtu, který je využíván, pokud účastník požádá o starobní důchod ze základního důchodového pojištění ve výši invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně.

Jako třetí varianta je úhrada prostředků účastníka v souvislosti s převodem důchodových práv do důchodového systému Evropských společenství. Nárok na úhradu jednorázového pojistného vzniká dnem přiznání starobního důchodu a tento nárok se nepromlčuje.

³⁸ Česko. Zákon č. 426/2011 Sb., o důchodovém spoření. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2011. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2011-426>.

Veškeré prostředky účastníka lze převést pouze na jednu pojistnou smlouvu o pojištění důchodu.

Pokud účastník zemře v době trvání smlouvy, stávají se prostředky předmětem dědictví. Je-li dědicem osoba mladší 18 let, použijí se prostředky na úhradu jednorázového pojistného na pojištění sirotčího důchodu. U dědiců, kterým je v době úmrtí účastníka více jak 18 let, mohou nastat 2 situace. V první z nich je dědic účastník důchodového spoření, popřípadě se jím stane před ukončením dědického řízení, v této situaci jsou prostředky připsány na účet důchodového spoření dědice, a to do 1 měsíce ode dne, kdy o to písemně zažádal. Druhou variantou je, že dědic není účastníkem důchodového spoření a ani se jím stát nechystá. V takovém případě penzijní společnost vyplatí prostředky v hotovosti.

2.7 Zaměstnanecké penzijní pojištění

Tento typ zabezpečení v českém důchodovém systému zcela chybí. Druhý pilíř je nově nahrazen kapitálovým pilířem, který byl blíže specifikován v předchozích kapitolách. Již v důvodové zprávě k zákonu č. 42/1994 Sb. bylo penzijní připojištění jednoznačně vymezeno vůči systému zaměstnaneckého pojištění, které je založeno na korporativistickém principu.³⁹

V roce 2001 byl uveden návrh na zavedení zaměstnaneckého penzijního pojištění v České republice, ale v prvním čtení byl Poslaneckou sněmovnou zamítnut. Díky vstupu země do EU v roce 2004 se pro českou legislativu stalo povinností zaměstnanecké penzijní

³⁹ Vládní návrh č. 604 na vydání zákona o penzijním připojištění se státním příspěvkem. In: *Poslanecká sněmovna parlamentu České republiky*. 1994. Dostupné z: <http://www.psp.cz/eknih/1993ps/tisky/t060400.htm>.

připojištění nějakým způsobem ošetřit, proto byl v roce 2006 schválen zákon č. 340/2006 Sb., o činnostech institucí zaměstnaneckého penzijního pojištění a dohledu nad nimi.

V roce 2011 prezident Václav Klaus podepsal novelu, podle níž na území České republiky nesmí vznikat zaměstnanecké penzijní fondy. Evropská komise již Čechy dvakrát zažalovala⁴⁰, protože naše legislativa podmínky vzniku a fungování zaměstnaneckých fondů nijak neupravovala, pouze již zmíněným zákonem o činnostech zahraničních institucí na našem území.

2.7.1 Příprava zákona o zaměstnaneckém penzijním připojištění v České republice

V roce 2001 byl připraven vládní návrh zákona č. 1098 o zaměstnaneckém penzijním připojištění a o změně některých zákonů, který byl ale 29. 11. 2001 při prvním čtení zamítnut. Pro zamítnutí vládního zákona byla především pravice, proti zamítnutí se postavila levicová část.

Tento zákon měl fungovat vedle již zavedeného penzijního připojištění, který je postaven na občanském principu. Výhody, za kterými si stál tehdejší místopředseda vlády a ministr práce a sociálních věcí ČR Vladimír Špidla, byly především v rozšíření možností pro vytváření doplňkových důchodových příjmů o formu, která se velmi slibně ujala v mnoha vyspělých zemích světa, především EU, a dále nižší nákladovost oproti běžným penzijním fondům, které ze zisků investovaných účastníky musejí vyplácet vlastníky fondu, dealery, reklamní agentury a další.⁴¹

⁴⁰ VOSTATEK, Jaroslav. *Česká důchodová reforma: Co dál?* [online]. Vysoká škola finanční a správní, 2012 [vid. 2013-08-05]. Dostupné z: http://www.vsfs.cz/prilohy/konference/vostatek_duchodova_reforma_2012.pdf

⁴¹ Vládní návrh č. 1098 na vydání zákona o zaměstnaneckém penzijním připojištění a o změně některých zákonů. In: *Poslanecká sněmovna parlamentu České republiky*. 2001. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=3&CT=1098&CT1=0>

Dalším aspektem k zavedení tohoto zákona vycházel z úvahy, že až se Česká republika stane členem Evropské unie, stanou se někteří občané součástí zaměstnaneckých fondů v zahraničních společnostech, které na území České republiky budou fungovat. Proto se pro ostatní zaměstnance stane tato situace nevýhodnou.

Návrh byl zamítnut kvůli nevýhodám, které vláda našla. Mezi nevýhody, které tehdy například uvedla poslankyně Jitka Kociánová, patří duplicita s nabídkou stávajících penzijních fondů. Dále zde neexistuje regulační hranice ohledně počtu zaměstnanců či nutnosti vytvořit základní jmění pro vznik zaměstnaneckých fondů, proto zde vyvstaly obavy o možnosti vzniku stovek zaměstnaneckých fondů.

Proti argumentu dobře fungujících nastolených zaměstnaneckých systémů u zahraničních sousedů a jiných vyspělých zemí nebylo přihlédnuto k historii jejich systémů a mnohaleté tradici zaměstnaneckých systémů, která u nás úplně chybí. Argument nižší nákladovosti systému zaměstnaneckých penzí byl smeten argumentem opačným, že ačkoli systém sám o sobě bude méně finančně náročný, než stávající penzijní systém v podobě penzijního připojištění, tak v případě zavedení nového systému dojde naopak k navýšení nákladů doplňkového systému jako celku a také k oslabení současného systému penzijního připojištění. Zároveň se, alespoň v začátcích, zvednou náklady na správu a založení fondu, investiční správu a výplatu dávek externím organizacím, jelikož sami firmy nebudou mít dostatečně kvalifikovaný personál s patřičnou odborností.⁴²

2.7.2 Zákon o činnosti institucí zaměstnaneckého penzijního pojištění

Oproti předchozí snaze neúspěšného schválení zákona o zaměstnaneckých fondech na našem území, vznikl alespoň zákon upravující činnost cizích zaměstnaneckých institucí na našem území. Tímto zákonem byla v České republice provedena transpozice směrnice

⁴² Vládní návrh č. 1098 na vydání zákona o zaměstnaneckém penzijním připojištění a o změně některých zákonů. In: *Poslanecká sněmovna parlamentu České republiky*. 2001. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=3&CT=1098&CT1=0>

Evropského parlamentu a Rady 2003/41/ES ze dne 3. 6. 2003 o činnostech institucí zaměstnaneckého penzijního pojištění a dohledu nad nimi (dále jen Směrnice). Lhůta na transpozici byla dvouletá.

Zákon umožňuje institucím zaměstnaneckého penzijního pojištění povoleným v ostatních členských státech Evropské unie provozovat penzijní plány na území České republiky a zaměstnavatelům sídlícím na území České republiky finančně přispívat těmto institucím. Příspěvky zaměstnavatelů jsou dobrovolné a nepodléhají v České republice žádnému daňovému zvýhodnění. Zákon taktéž nezakazuje, aby příspěvky platili i zaměstnanci, pokud tak penzijní plán dané instituce dovolí.

Jelikož je věcí členských států organizovat soustavy svého důchodového zabezpečení, je na nich jak je konkrétně budou tvořit a organizovat. Právo ES zde vystupuje pouze v regulaci cílů, které EU sleduje. Směrnice upravující tento pilíř je pouze subsidiární, a tedy nezasahuje do kompetencí členského státu k úpravě důchodového systému, ale je důležité tuto směrnici do legislativy členského státu zařadit, aby byla zaručena sociální ochrana zaměstnanců při jejich volném pohybu v rámci Evropské unie.

Řadu ustanovení Směrnice nešlo v České republice transponovat, jelikož směrnice vychází z předpokladu, že je v členském státě druhý zaměstnanecký pilíř zaveden. K tomuto předpokladu došlo oprávněně, protože v roce 2003, kdy byla směrnice schválena, mělo všech tehdejších 15 členů druhý pilíř v různých formách zaměstnaneckého pojištění zavedeno. Česká republika opět tvoří výjimku. Proto podle směrnice nemůže být Česká republika domovským členským státem. U nás se tedy zákonodárci řídili především článkem 20 Směrnice, který upravuje přeshraniční činnost institucí.⁴³

⁴³ Vládní návrh č. 1193 na vydání zákona o činnosti institucí zaměstnaneckého penzijního pojištění z členských států Evropské unie na území České republiky. In: *Poslanecká sněmovna parlamentu České republiky*. 2006. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=4&CT=1193&CT1=0>

V roce 2011 byl tento zákon novelizován a to v reakci na rozhodnutí Soudního dvora EU ve věci C-343/08, který ve svém rozsudku ze dne 14. ledna 2010 konstatoval, že ČR má povinnost transponovat články 8, 9, 13, 15 až 18 a čl. 20 odst. 2 až 4 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/41/ES, které se týkají požadavků na domovské instituce zaměstnaneckého penzijního pojištění, do svého právního řádu. Jelikož v této době nikdo neuvažoval o zavedení zaměstnaneckého penzijního pojištění, zavedla se novela tak, aby v České republice zaměstnanecké penzijní pojištění zavedeno nebylo, tedy aby nebylo umožněno licencovat instituce zaměstnaneckého penzijního pojištění na území České republiky.

3. Penzijní systém v Německu

Historie německého sociálního pojištění sahá až do 19. století, přesněji do let 1883-1889, kdy kníže Otto von Bismarck zprostředkoval přijetí série sociálních zákonů o nemocenském a úrazovém pojištění.⁴⁴ V roce 1927 se součástí systému stalo pojištění v nezaměstnanosti a od roku 1995 bylo zavedeno pojištění pro péči v bezmocnosti.

Uspořádání německého penzijního systému je postaveno na základním třípilířovém schématu. První pilíř obsahuje zákonné důchodové pojištění, zároveň sem patří také vyplácení invalidních a pozůstalostních důchodů. Druhým pilířem se v Německu stal systém podnikového zaopatření, neboli zaměstnanecké penzijní pojištění.

Podnikové zabezpečení stojí mezi zákonným důchodovým pojištěním, které se vyznačuje povinností pojištění, dávkového financování a sociálním přerozdělením a individuálním zabezpečením, které se vyznačuje svobodnou volbou, zda se pojistit kapitálovým krytím a čistým ekvivalentním principem. U podnikového zabezpečení ve stáří se jedná o dobrovolný systém. Soukromé systémy podnikového zabezpečení jsou kapitálově kryty a vypláceny dle pravidla individuálního pokrytí.⁴⁵

Ve třetím pilíři je ponechána zodpovědnost čistě na zaměstnanci, vybrat si může z penzijního připojištění, bankovních spořitelních plánů nebo investic do investičních fondů. Zároveň je zde možnost uzavření životního pojištění nebo sjednání některých jiných produktů, které nabízejí banky a ostatní finanční domy. Všechny instituce, ať už penzijní fondy, nebo banky jsou pod přísným dozorem státu a jeho dohledu. Neznamená to ovšem stoprocentní záruku zhodnocení a návratu investovaných vkladů.

⁴⁴ POTUČEK, Martin. *Sociální politika*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakl., 1995, 142 p. Studijní texty (Sociologické nakladatelství), sv. 7. ISBN 80-858-5001-X.

⁴⁵ HOLUB, Martin. *Charakter nositelů důchodového pojištění: (ident. kód HR141/05)*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2008, 199, 10 s. ISBN 978-807-4160-226.

3.1 První pilíř – zákonné důchodové pojištění

Tento pilíř je od roku 1957 postaven na systému PAYG. Je to tedy průběžně příspěvkově financované a dávkově definované důchodové pojištění a je povinné pro všechny zaměstnance od 16 let a pro některé OSVČ.⁴⁶ V tomto pilíři jsou kryty tři základní skupiny zaměstnaných osob, a to

- zákonné pojištění pro zaměstnance,
- důchodové pojištění pro zemědělce,
- důchodové pojištění pro státní úředníky.

Výjimku těch, kteří nemusí být účastní v systému, tvoří

- osoby s nižším příjmem než 400 EUR měsíčně,
- osoby, jejichž pracovní úvazek je nižší než 50 pracovních dní v roce,
- osoby, jejichž pracovní smlouva je na dobu určitou a je kratší než dva měsíce.⁴⁷

Zákonné pojištění je postaveno především na principu solidarity a je příspěvkově financované. Příspěvky jsou průběžné, jsou rozděleny mezi zaměstnavatele a zaměstnance. Za rok 2012 zaměstnanci odváděli do systému 9,8 % a totéž odváděl za svého zaměstnance i zaměstnavatel. Osoba samostatně výdělečně činná, která se rozhodla účastnit tohoto systému, musí přispět celkovou částkou, tedy 19,6 % svého výdělku.⁴⁸ Za osoby s nižším příjmem než 400 EUR měsíčně, které nemusí být v systému účastny, odvádí jejich

⁴⁶ HOLUB, Martin. *Náhradní doby pojištění v důchodových systémech vybraných evropských zemí*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2008, 51, 8 s. ISBN 978-808-7007-945.

⁴⁷ MUSILOVÁ, Z., M. ŠLAPÁK, a M. HOLUB. *Zaměstnanecká schémata penzijního pojištění ve vybraných státech EU, Švýcarsku a USA*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2011, 95 s. ISBN 978-807-4160-875.

⁴⁸ OECD. *Pensions at a Glance 2013: OECD and G20 Indicators*, [online]. OECD Publishing, 2013 [vid. 2014-01-02]. Dostupné z: http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2013-en

zaměstnavatel 15 % hrubé mzdy tohoto zaměstnance. Dále do fondu přispívá svaz a v době výchovy dětí je na účet připisovaná paušální částka.⁴⁹

Důchodový věk v současné době v Německu stoupl na 67 let a je pro obě pohlaví stejný. Tento věk platí pro všechny občany narozené od roku 1964 včetně. Do předčasného důchodu lze odejít v 63 letech, pokud je splněna podmínka 35 let pojištění. Minimální doba pojištění, po které vznikne nárok na dávku ze systému v prvním pilíři, je 5 let.⁵⁰

3.2 Druhý pilíř – podnikové zabezpečení

Druhý pilíř je tvořen právě zaměstnaneckým penzijním pojištěním, tedy pojištěním financovaným zaměstnavatelem. V Německu má tento systém mnohaletou tradici, první zákon o zaměstnaneckých penzích vznikl v roce 1974.⁵¹ Jedná se o plně fondový systém, který je soukromě spravovaný a pro zaměstnance je dobrovolný.

3.2.1 Rozdělení penzijních schémat podle financování

Zákony v Německu pamatují na pět možností financování zaměstnaneckého pilíře, můžeme ho tedy rozdělit do následujících penzijních schémat:

- přímý příslib,
- podpůrný fond,
- přímé pojištění,
- penzijní fondy – pokladny,

⁴⁹ MUSILOVÁ, Z., M. ŠLAPÁK, a M. HOLUB. *Zaměstnanecká schémata penzijního pojištění ve vybraných státech EU, Švýcarsku a USA*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2011, 95 s. ISBN 978-807-4160-875.

⁵⁰ OECD. *Pensions at a Glance 2013: OECD and G20 Indicators*, [online]. OECD Publishing, 2013 [vid. 2014-01-02]. Dostupné z: http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2013-en

⁵¹ MUSILOVÁ, Z., M. ŠLAPÁK, a M. HOLUB. *Zaměstnanecká schémata penzijního pojištění ve vybraných státech EU, Švýcarsku a USA*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2011, 95 s. ISBN 978-807-4160-875.

- penzijní fondy.⁵²

Přímý příslib je schéma, u kterého je sjednána pozdější výplata důchodu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem bez přispění dalších nositelů zabezpečení. Tato forma je v Německu nejvyužívanější.⁵³ Zaměstnavatel tvoří speciální rezervní fond, z něhož jsou později nároky na výplatu plněny, a tento fond zaměstnavatel vede ve svém účetnictví. Přímý příslib nepodléhá státní regulaci, dohledu ani kontrole nad nakládáním s aktivy, ale zaměstnavatel ručí za výplatu dávek a proto musí být povinně pojištěn u Penzijního garančního fondu. Tomu za toto pojištění samozřejmě odvádí správní poplatky. Pokud se poté dostane do insolvence, vyplácí penzijní nároky právě Penzijní garanční fond.

*„Podpůrný fond je právně nezávislý penzijní fond, který spravuje zaměstnanecké pojištění jedné nebo více firem.“*⁵⁴ Tento systém je podobný přímému příslibu, také nepodléhá žádné státní regulaci či kontrole. Je tedy na samotných zaměstnavatelích, jak naloží a investují jim svěřenými prostředky. Opět je chráněn Penzijním garančním fondem. Rozdíl oproti přímému příslibu je v tom, že zaměstnavatel nevytváří vlastní fond, ale prostředky poskytuje podpůrnému fondu.

U přímého pojištění zaměstnavatel sjedná u komerční pojišťovny svým zaměstnancům životní pojištění, do kterého zaměstnavatel sám nic nepřispívá. S těmito prostředky smí nakládat pouze pojištěný zaměstnanec nebo jeho příbuzní. Případné výkyvy jsou opět kryty Penzijním garančním fondem, dohled nad pojišťovnami vykonává dle zákona Ministerstvo financí a Kancelář pro dohled nad pojištěním.

Penzijní pokladnou jsou právně nezávislé subjekty, které mohou být zřízeny jedním i více zaměstnavateli, popřípadě celým odvětvím. Podléhají státnímu doзору Kanceláře

⁵² MUSILOVÁ, Z., M. ŠLAPÁK, a M. HOLUB. *Zaměstnanecká schémata penzijního pojištění ve vybraných státech EU, Švýcarsku a USA*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2011, 95 s. ISBN 978-807-4160-875.

⁵³ tamtéž

⁵⁴ tamtéž

pro dohled nad pojištěním, nakládání s aktivy je pod Institucí pro finanční regulaci. Do penzijní pokladny přispívá jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec. Příspěvky jsou daňově odečitatelné a příspěvky zaměstnance jsou dokonce osvobozeny od příspěvků na sociální zabezpečení. „Jedná se celkem o druhou nejčastější formu financování penzijních zaměstnaneckých schémat v Německu a první nejvyužívanější v soukromém sektoru.“⁵⁵ Schéma penzijní pokladny je příspěvkově definované, tudíž vyplácené dávky závisí na výši odvedených příspěvků.

V roce 2002 byl v Německu vytvořen penzijní fond, tím se stal nejmladším penzijním schématem. „Měl by spojovat výhody penzijních pokladen a šance na výnos z investic investičních fondů.“⁵⁶

3.2.2 Nositelé pojištění

Podle těchto schémat můžeme také rovnou rozdělit nositele pojištění do tří skupin:

- samostatní zaměstnavatelé,
- komerční pojišťovny,
- ostatní finanční instituce.

Mezi samostatné zaměstnavatele zařazujeme ty, kteří poskytují zaměstnanecké penzijní pojištění formou Přímého příslibu nebo pomocí Penzijní pokladny. Penzijní fond a podpůrný fond zaštiťují ostatní finanční instituce a komerční pojišťovny vstupují do hry

⁵⁵ MUSILOVÁ, Z., M. ŠLAPÁK, a M. HOLUB. *Zaměstnanecká schémata penzijního pojištění ve vybraných státech EU, Švýcarsku a USA*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2011, 95 s. ISBN 978-807-4160-875.

⁵⁶ HOLUB, Martin. *Charakter nositelů důchodového pojištění: (ident. kód HR141/05)*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2008, 199, 10 s. ISBN 978-807-4160-226.

v případě Přímého pojištění.⁵⁷ Přehledněji je celkové schéma znázorněno v následující tabulce.

Tabulka 8: Penzijní schémata zaměstnaneckého penzijního pojištění v Německu

| Metody financování | Tvorba závazků | Nositelé pojištění |
|---------------------------|-----------------------|----------------------------|
| Přímý příslib | Přímá | Zaměstnavatel |
| Podpůrný fond | Nepřímá | Ostatní finanční instituce |
| Přímé pojištění | Nepřímá | Komerční pojišťovny |
| Penzijní pokladny | Nepřímá | Zaměstnavatel |
| Penzijní fondy | Nepřímá | Ostatní finanční instituce |

Zdroj: VÚPSV⁵⁸, vlastní zpracování

3.2.3 Účast v systému a příspěvky do systému

Účast v zaměstnaneckých penzijních systémech zůstává v Německu stále dobrovolná. Po tzv. Riesterově reformě v roce 2001 vzrostl počet účastníků z 38 % v roce 2001 na 57 % v roce 2009. Nejvíce tuto možnost připojištění využívají zaměstnanci velkých firem, jejich účast je 80%, oproti tomu zaměstnanci malých firem se účastní jen třetinově.

Všechny penzijní plány byly před reformou nepřispěvkové, účastníci se jich tedy pouze zaměstnavatelé ve prospěch svých zaměstnanců. V roce 2002 bylo umožněno vyvázat 1 % z prvního pilíře a vložit jej do Penzijní pokladny, v současné době je možné takto vyvázat už 4 %. Nyní je kladen důraz na dávkově definované penzijní plány založené na pravidelných příspěvcích zaměstnance. Nelze určit přesnou výši příspěvků, ty jsou totiž závislé na přesné definici daného penzijního plánu, ale jsou daňově odpočitatelné.⁵⁹

⁵⁷ MUSILOVÁ, Z., M. ŠLAPÁK, a M. HOLUB. *Zaměstnanecká schémata penzijního pojištění ve vybraných státech EU, Švýcarsku a USA*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2011, 95 s. ISBN 978-807-4160-875.

⁵⁸ tamtéž

⁵⁹ tamtéž

3.2.4 Výplata dávek

Výplata dávek z druhého pilíře je zajištěna buď zaměstnavatelem, a to v případě přímého příslibu, nebo zapojeným nositelem pojištění, tedy u zbývajících metod financování (podpůrný fond, přímé pojištění, penzijní pokladny a penzijní fondy). Standardně je u všech typů penzijních plánů vyplácena starobní penze, dále je možné sjednat invalidní a pozůstalostní. Ve většině případů dochází k výplatě dávky ve formě pravidelně vyplácející se anuity. Speciální podmínky platí pro výplatu jednorázového vyrovnání. U Penzijního fondu tato možnost neexistuje, ale naopak u přímého pojištění je zcela běžná. Pokud starobní penze přesáhne výši 400 € měsíčně, je zdaněna jako běžný příjem.

V Německu funguje zdaňovací princip EET, což v překladu znamená, že příspěvky do systému jsou daňově odpočitatelné, výnosy z investic také nepodléhají žádné dani, ale výsledné dávky už zdaněny jsou.⁶⁰

3.3 Třetí pilíř – soukromé pojištění

Třetí pilíř v roce 2001 získal v Německu novou podobu, a to díky reformám důchodového systému. Pilíř je podporován ve dvou základních formách, státním příspěvkem a druhá část podpory je zde prezentována ve formě dodatečného snížení daňového základu. Smlouvy uzavřené od 1. 1. 2006 při výpočtu penze se musí řídit výhradně tzv. unisex tabulkami.⁶¹

Stejně jako v České republice může účastník dodatečného penzijního připojištění v Německu přerušit placení příspěvků nebo dát výpověď a přejít k jiné společnosti.

⁶⁰ MUSILOVÁ, Z., M. ŠLAPÁK, a M. HOLUB. *Zaměstnanecká schémata penzijního pojištění ve vybraných státech EU, Švýcarsku a USA*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2011, 95 s. ISBN 978-807-4160-875.

⁶¹ HOLUB, Martin. *Charakter nositelů důchodového pojištění: (ident. kód HR141/05)*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2008, 199, 10 s. ISBN 978-807-4160-226.

3.3.1 Státní podpora a placení příspěvku

Právo na podporu získají takové instituce poskytující dodatečné formy zabezpečení, které jsou certifikovány. Certifikaci dostanou díky tomu, že splňují státem stanovené a kontrolované podmínky, tuto kontrolu provádí BAFIN. Tato certifikace ovšem neznamená, že je zaručena kvalita ani výnosnost garantovaná státem. Mezi podporované instituce spadají soukromá penzijní připojištění, fondové a bankovní spořitelní plány.

Mezi podporované osoby patří především osoby pojištěné v prvním pilíři, tedy osoby mající plat, výjimečně může být podporována i OSVČ, pokud je manželem nebo manželkou osoby pojištěné v prvním pilíři. Jinak OSVČ právo na podporu nemají, stejně jako osoby pojištěné v profesních systémech důchodového zabezpečení, které nemají povinnost být pojištěné také v prvním pilíři.

Tabulka 9: Státní podpora třetího pilíře

| Zdaňovací období | Výše základního příspěvku ročně | Výše dětského příspěvku ročně | Maximální výše odečitatelné položky od základu daně |
|-------------------------|--|--------------------------------------|--|
| 2006 – 2007 | 114 € | 138€ | 1 575€ |
| Od roku 2008 | 154 € | 185€ | 2 100€ |

Zdroj: VÚPSV⁶²

Příspěvky do třetího pilíře se skládají klasicky z příspěvku pojištěného, který platí pravidelně, a ze státního příspěvku, který je na žádost oprávněného připisován bezprostředně poté. Německý systém má dva typy příspěvku od státu – základní a dětský. Na dětský má nárok ten, jež pobírá přídavky na dítě. Tento příspěvek je vyšší než ten klasický, viz Tabulka 9. Nástavbu nad tento příspěvek tvoří možnost dodatečného snížení

⁶² HOLUB, Martin. *Charakter nositelů důchodového pojištění: (ident. kód HR141/05)*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2008, 199, 10 s. ISBN 978-807-4160-226.

daňového základu, který je závislí jak na výši daňového základu, tak na výši vlastních příspěvků.⁶³

3.3.2 Výplata dávek

Penze nesmí být vyplácena před dovršením věku 60 let nebo před přiznáním řádného důchodu, samozřejmostí je možnost sjednání rizik invalidity a úmrtí. Penze musí být zajištěna po celou dobu vyplácení ve stejné nebo dokonce rostoucí výši. Je zde i možnost jednorázové výplaty, která odpovídá doživotní rentě v případě dožití se 80 let, nebo varianta vyplacení 30 % nároku hned na začátku a dále pokračovat ve vyplácení doživotní renty v měsíčních platbách. Další podmínkou, kterou musí instituce plnit je, že investiční prostředky musí být během spořicí fáze vyjmuty z možnosti zástavy či exekuce na majetku společnosti.⁶⁴

⁶³ HOLUB, Martin. *Charakter nositelů důchodového pojištění: (ident. kód HR141/05)*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2008, 199, 10 s. ISBN 978-807-4160-226.

⁶⁴ tamtéž

4. Penzijní systém v Dánsku

Historie dánského sociálního zabezpečení se začala odvíjet již v roce 1891, kdy bylo představeno první zabezpečení ve stáří, dávka z tohoto zabezpečení byla odvíjena od příjmů. Od roku 1956 je pro občany garantován rovný, státní, z daní financovaný důchod, a to díky zavedení veřejného starobního důchodu „Folkepension“, který zde vznikl po reformě. Současné podoby dosáhl penzijní systém již v roce 1970.⁶⁵

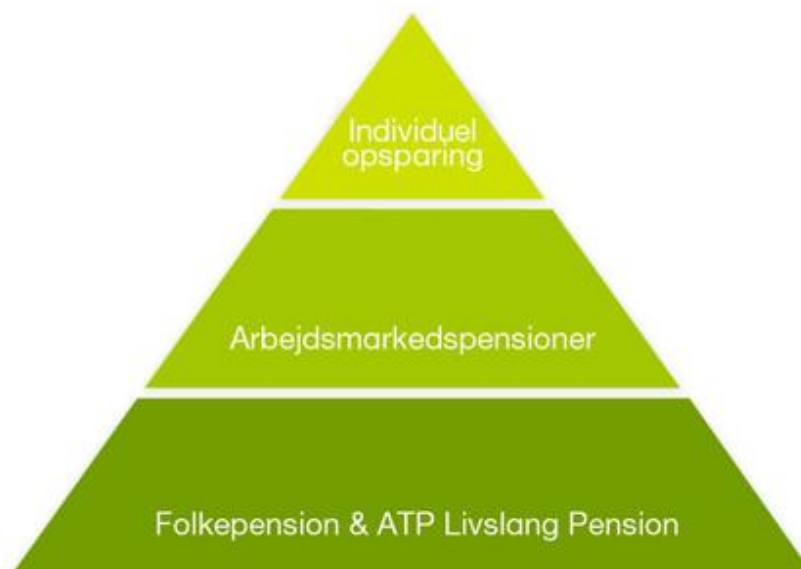
Celé sociální zabezpečení je na rozdíl od předchozích dvou schémat (v České republice a v Německu) financován prostřednictvím daní. V případě zaměstnání může nastat několik možností zdanění mzdy, jako je plné zdanění, omezené zdanění, speciální zdanění 25 % pro výzkumné pracovníky a klíčové zaměstnance nebo je uplatňováno standardní schéma.⁶⁶

Současný penzijní systém v Dánsku stojí na 3 základních vrstvách skandinávského typu. Na obrázku vidíme, že se spodní základní vrstva skládá z Folkepension, což je základní schéma a ATP systému neboli povinného zaměstnaneckého schématu. Střední vrstva je tvořena zaměstnaneckými penzijními pojištěními a je v ní většina dánských pracujících. Poslední vrstvou je zde individuální forma spoření, které poskytují například banky nebo pojišťovny.⁶⁷

⁶⁵ MUSILOVÁ, Z., M. ŠLAPÁK, a M. HOLUB. *Zaměstnanecká schémata penzijního pojištění ve vybraných státech EU, Švýcarsku a USA*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2011, 95 s. ISBN 978-807-4160-875.

⁶⁶ MPSV. *Dánsko – životní a pracovní podmínky* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012 [vid. 2013-03-23]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/dansko/

⁶⁷ ATP. *Den danske pensionsmodel*. [online]. ATP pensions for alle, 2013 [vid. 2013-09-27]. Dostupné z: <https://pensionforalle.dk/dig-og-atp/forstaa-din-pension/den-danske-pensionsmodel.aspx>.



Obrázek 3: Model dánského penzijního systému

Zdroj: ATP⁶⁸

V Tabulce 10 je přehledněji a podrobněji popsán třípilířový systém penzijního zabezpečení podle J. Kvista. V Dánsku druhý pilíř není povinný, ale kvazi-povinný, což znamená, že je založen na kolektivních smlouvách. Specifickou roli zde hraje ATP systém a SUPP systém. ATP systém spadá jak do prvního pilíře, tak i od druhého a plní nejen funkci přídatného penzijního systému, ale též spravuje další systémy jako SP schéma nebo SUPP.⁶⁹

⁶⁸ ATP. *Den danske pensionsmodel*. [online]. ATP pensions for alle, 2013 [vid. 2013-09-27]. Dostupné z: <https://pensionforalle.dk/dig-og-atp/forstaa-din-pension/den-danske-pensionsmodel.aspx>

⁶⁹ KVIST, J. *Annual national report 2012: pensions, health care and long-term care in Denmark* [online]. Cologne: Analytical Support on the Socio-Economic Impact of Social Protection Reforms, 2012 [vid. 2013-11-15]. 43 s. (PDF) Dostupné z: http://socialprotection.eu/files_db/1218/asisp_ANR12_DENMARK.pdf

Důchodový věk v Dánsku je nižší než v Německu. V současné době platí pro muže i ženy bez rozdílu věk 65 let.⁷⁰

Tabulka 10: Penzijní systém v Dánsku

| | První pilíř | Druhý pilíř | Třetí pilíř |
|-------------------------------|--|---|-------------------------------|
| Cíl | Zabránění chudobě | Udržení příjmu | Dodatečný příjem |
| Sektor | Veřejný | Soukromý | Soukromý |
| Princip | Univerzální | Kvazi-povinná účast díky kolektivním smlouvám | Dobrovolné |
| Výplata dávek | Paušální výhody pro všechny, zaručený minimální příjem | Výdělek závislý na dávce | Flexibilní |
| Financování | Daně, PAYG | Příspěvky, plné financování | Příspěvky |
| Dánský penzijní systém | Národní starobní důchod | Zaměstnanecká penze | Individuální penzijní spoření |
| | ATP a SUPP | | |

Zdroj: KVIST, J.⁷¹, vlastní zpracování

⁷⁰ OECD. *Pensions at a Glance 2013: OECD and G20 Indicators*, [online]. OECD Publishing, 2013 [vid. 2014-01-02]. Dostupné z: http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2013-en

⁷¹ KVIST, J. *Annual national report 2012: pensions, health care and long-term care in Denmark* [online]. Cologne: Analytical Support on the Socio-Economic Impact of Social Protection Reforms, 2012 [vid. 2013-11-15]. 43 s. (PDF) Dostupné z: http://socialprotection.eu/files_db/1218/asisp_ANR12_DENMARK.pdf

4.1 První pilíř – základní schéma

Folkepension, ze které je vyplácen státní rovný důchod, je základním schématem určeným k zajištění určitého minimálního standardního příjmu a chrání tak občany před upadnutím do chudoby ve stáří. Nárok na dávku má každý, kdo dosáhl věku 65 let bez ohledu na pohlaví a žije na území Dánska. Za každý rok pojištění mezi věkem 16 až 65 let dostane občan Dánska 1/40 národního starobního důchodu. Ten, který v Dánsku žije méně než 40 let v tomto období života, má nárok na zlomek plného starobního důchodu. Tedy za 25 let v období mezi 16 až 65 lety života, má občan právo na 25/40 z národního důchodu.⁷²

Pro ostatní platí pobyt minimálně 10 let, z nichž 5 let je potřeba přímo před dosažením důchodového věku. Ačkoli zde funguje princip univerzálnosti, existuje tu jakýsi strop maximální výše důchodu. Pokud má důchodce součet svých současných peněžních příjmů vyšší, než je stanovená hranice, musí přebytek ze sociálního starobního důchodu vrátit zpět státu.⁷³

Folkepension funguje na principu univerzálnosti, což znamená, že jsou všichni kryti stejnou dávkou výplaty, která se zde liší pouze podle doby pojištění.⁷⁴ Dávka národního důchodu se skládá ze základní částky, dodatkové částky a penzijní dávky. Základní částka je stejná pro všechny, tj. 68556 DDK ročně (pro rok 2012), dodatečná částka se liší

⁷² KVIST, J. *Annual national report 2012: pensions, health care and long-term care in Denmark* [online]. Cologne: Analytical Support on the Socio-Economic Impact of Social Protection Reforms, 2012 [vid. 2013-11-15]. 43 s. (PDF) Dostupné z: http://socialprotection.eu/files_db/1218/asisp_ANR12_DENMARK.pdf

⁷² tamtéž

⁷³ ROCHA, R., VITTAS, D., HEINZ, R. *The payout phase of pension systems* [online]. Washington D. C.: The World Bank (WB), 2010 [vid. 2013-11-15]. 50 s. (PDF) Dostupný z: <http://siteresources.worldbank.org/FINANCIALSECTOR/Resources/WPS5288.pdf>

⁷⁴ HOLUB, Martin. *Náhradní doby pojištění v důchodových systémech vybraných evropských zemí*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2008, 51, 8 s. ISBN 978-808-7007-945.

u samotných osob a ostatních. Pro osoby žijící samy je to částka 71196 DKK ročně a pro ostatní 33416 DKK za rok. Doplnková část je vyplácena pouze jednou ročně ve výši 11200 DKK. Všechny částky dánského starobního důchodu jsou daněny a základní částka s doplňkovou částkou jsou každý rok pravidelně indexovány podle vývoje mezd a cen. Doplnková roční částka je stabilní už od roku 2003⁷⁵

4.2 První pilíř – ATP schéma

Vedle tohoto základního systému funguje v Dánsku ještě centrálně spravované zaměstnanecké schéma. Toto schéma je povinné pro všechny zaměstnance, kteří pracují alespoň 9 hodin týdně,⁷⁶ výše příspěvku se odvíjí od pracovní doby, nikoli od velikosti příjmu.⁷⁷

ATP schéma bylo založeno v roce 1964 poté, co bylo téměř jednomyslně schváleno parlamentem v čele s Jenem Otto Kragem. Cílem systému ATP je snaha udržet určitou životní úroveň pro seniory, kteří si musí na své stáří pomoci naspokojit. Významnou roli

⁷⁵ KVIST, J. *Annual national report 2012: pensions, health care and long-term care in Denmark* [online]. Cologne: Analytical Support on the Socio-Economic Impact of Social Protection Reforms, 2012 [vid. 2013-11-15]. 43 s. (PDF) Dostupné z: http://socialprotection.eu/files_db/1218/asisp_ANR12_DENMARK.pdf

⁷⁶ EC. *Vaše práva v oblasti sociálního zabezpečení* [online]. European Commission, 2013 [vid. 2013-11-15]. 32 s. (PDF) Dostupné z: http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Denmark_cs.pdf

⁷⁷ KVIST, J. *Annual national report 2012: pensions, health care and long-term care in Denmark* [online]. Cologne: Analytical Support on the Socio-Economic Impact of Social Protection Reforms, 2012 [vid. 2013-11-15]. 43 s. (PDF) Dostupné z: http://socialprotection.eu/files_db/1218/asisp_ANR12_DENMARK.pdf

hraje pouze pro skupiny s nízkými nebo středními příjmy, ale méně důležitý je tento systém pro skupiny se středními až vyššími výdělky.⁷⁸

V roce 1998 se pilíř stal povinným i pro osoby samostatně výdělečně činné, které přispívají 1 % ze svého příjmu. Od téhož roku přispívá stát také za osoby nezaměstnané. Příspěvky do ATP schéma jsou velmi nízké a jsou hrazeny z jedné třetiny zaměstnancem a ze dvou třetin zaměstnavatelem.⁷⁹

Schéma je spravované samostatným fondem, který je řízen nezávisle na státu zástupci odborů a federací zaměstnanců. Zároveň ATP spravuje také SP schéma a další jiná schémata, která nepatří do důchodového pojištění. Vzhledem k nízké příspěvkové sazbě hraje relativně malou roli v celkovém penzijním zabezpečení.⁸⁰

4.3 Druhý pilíř – AMT schéma

AMT, neboli arbejdsmarkedpensioner, je systém zaměstnaneckého penzijního pojištění v Dánsku, který se stal povinnou součástí kolektivních smluv v roce 1991. Druhý pilíř je také označován jako kvazi-povinný, AMT není nařízeno zákonem, ale jeho povinnost vzniká sepsáním kolektivní smlouvy.⁸¹ Stalo se tak díky nátlaku ze strany středně a vysoko

⁷⁸ KVIST, J. *Annual national report 2012: pensions, health care and long-term care in Denmark* [online]. Cologne: Analytical Support on the Socio-Economic Impact of Social Protection Reforms, 2012 [vid. 2013-11-15]. 43 s. (PDF) Dostupné z: http://socialprotection.eu/files_db/1218/asisp_ANR12_DENMARK.pdf

⁷⁹ ATP. *Historie*. [online]. ATP pensions for alle, 2013 [vid. 2013-09-27]. Dostupné z: http://www.atp.dk/X5/wps/wcm/connect/ATP/atp.dk/om/omatp/profil/kort_om_atp/historie/.

⁸⁰ HOLUB, Martin. *Charakter nositelů důchodového pojištění: (ident. kód HR141/05)*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2008, 199, 10 s. ISBN 978-807-4160-226.

⁸¹ IHORI, T.; TACHIBANAKI, T. *Social security reform in advanced countries: evaluating pension finance*. New York: Routledge, 2002, 287 s. ISBN 04-152-8278-0.

příjmových skupin obyvatel, u kterých hraje první pilíř v důchodovém zabezpečení pouze malou roli.⁸²

Tyto doplňkové důchodové systémy jsou plně financovány, příspěvkově definovány a přináší návratnost investic. Soukromé důchody ve formě zaměstnaneckého penzijního pojištění se staly většími, než programy zavedené v roce 1990. Postupně vyzrávají a jako doplňkové sazby základního systému šly nahoru v rámci kolektivních smluv. Jak se soukromé důchody stávají více významné, rozdíly mezi pracujícími a důchodci se postupně zmenšují, a naopak se zvětšují nerovnosti mezi jednotlivými důchodci.⁸³

4.3.1 Penzijní schémata v Dánsku

Existují zde 2 typy penzijních plánů:

- kolektivními smlouvami založené odvětvové penzijní plány,
- podnikové penzijní plány založené na dohodě jediného zaměstnavatele a zaměstnanců (tyto plány musí mít minimálně 50 zaměstnanců).⁸⁴

Jednotlivá schémata v rámci druhého pilíře si navzájem nekonkurují, protože jsou pro zaměstnance povinná a každý zaměstnanec při nástupu do práce spadá do jiného schématu podle odvětví podnikání. Přibližně 90 % schémat je příspěvkově definovaných a navíc nabízí připojištění po případ smrti a invalidity.

⁸² KVIST, J. *Annual national report 2012: pensions, health care and long-term care in Denmark* [online]. Cologne: Analytical Support on the Socio-Economic Impact of Social Protection Reforms, 2012 [vid. 2013-11-15]. 43 s. (PDF) Dostupné z: http://socialprotection.eu/files_db/1218/asisp_ANR12_DENMARK.pdf

⁸³ tamtéž

⁸⁴ MUSILOVÁ, Z., M. ŠLAPÁK, a M. HOLUB. *Zaměstnanecká schémata penzijního pojištění ve vybraných státech EU, Švýcarsku a USA*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2011, 95 s. ISBN 978-807-4160-875.

Ze dvou třetin druhý pilíř funguje na úrovni průmyslových odvětví nebo pracovního sektoru, což jinak řečeno znamená, že penzijní systém pokrývá všechny zaměstnance v odvětví. Zajištění tohoto systému jde skrze životní pojišťovny nebo laterální penzijní fondy. Pouze jednu třetinu trhu tvoří vlastní podnikové zaopatření firem. Tento typ zaopatření však již upadá, dále nenabírá nové pojištěnce a od těch „starých“ již ani nepřijímá příspěvky. Pouze jsou z něj doposud vypláceny nárokové penze.⁸⁵

4.3.2 Nositelé pojištění

Správa zaměstnaneckých penzijních plánů spadá do rukou:

- převážně zaměstnaneckým penzijním fondům,
- penzijním podnikovým fondům,
- nebo pojišťovacím společnostem.

Zaměstnanecké fondy jsou vlastněny zaměstnanci, naopak penzijní fondy a pojistné společnosti jsou obchodními společnostmi, tudíž vlastněny privátním sektorem.⁸⁶

4.3.3 Účast v systému a příspěvky do systému

Obecně je vstupní věk ohraničen spodní hranicí 20 let pro soukromý sektor a 25 let pro sektor veřejný, ale objevují se tu i místní samosprávy, které vstupní věk snižují. V Dánsku se v roce 2009 povedlo pokrýt přibližně 80 % všech aktivních obyvatel. Mezi zbylými nepokrytými procenty se vesměs ukrývají mladí lidé, bez trvalého zaměstnání, nebo

⁸⁵ ANDERSEN, C., SKJØDT, P. *Pension institutions and annuities in Denmark* [online]. Washington D. C.: The World Bank (WB), 2007 [vid. 2013-11-09]. 67 s. (PDF). Dostupný z: <http://elibrary.worldbank.org/doi/pdf/10.1596/1813-9450-4437>

⁸⁶ MUSILOVÁ, Z., M. ŠLAPÁK, a M. HOLUB. *Zaměstnanecká schémata penzijního pojištění ve vybraných státech EU, Švýcarsku a USA*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2011, 95 s. ISBN 978-807-4160-875.

naopak zaměstnanci nepokrytí kolektivní smlouvou. Mezi ty patří například vysoký management, který je převážně kryt vlastními prostředky směřujícími do třetího pilíře.

Výše jednotlivých příspěvků je dána individuální kolektivní smlouvou, starší smlouvy mají příspěvky nižší, ale vývojem systému se jednotlivé příspěvky pomalu zvyšují. Současný průměr příspěvkové sazby se pohybuje mezi 5 – 15 % hrubé mzdy.⁸⁷

Zaměstnavatelské ani zaměstnanecké příspěvky nepodléhají dani z příjmu a zaměstnavatelské příspěvky jsou navíc plně daňově odečitatelné, zaměstnanecké pouze do určité výše.

4.3.4 Výplata dávek

Stejně jako obdobné systémy vyplácí zaměstnanecká schémata v Dánsku typické penze jako je starobní, pozůstalostní a invalidní. Forma výplaty nabývá též standardní podoby. Lze využít roční anuitu nebo jednorázovou výplatu, některé fondy nabízejí obě možnosti.

Zdanění v Dánsku podléhá tzv. systému ETT, což znamená, že příspěvky do systému jsou daňově odečitatelné, výnosy z investic podléhají zdanění a výsledné penzijní dávky jsou zdaněny.⁸⁸

4.3.5 Schémata zaměstnaneckého systému v druhém pilíři

Jelikož v Dánsku existuje specifický zaměstnanecký systém v první i druhém pilíři, je poměrně obtížné přiřadit jednotlivá schémata do správného z nich. SP schéma a SUPP schéma nejsou přesně zařaditelná a většinou jsou charakterizována mimo systém, jako schémata propojující první a druhý pilíř.

⁸⁷ MUSILOVÁ, Z., M. ŠLAPÁK, a M. HOLUB. *Zaměstnanecká schémata penzijního pojištění ve vybraných státech EU, Švýcarsku a USA*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2011, 95 s. ISBN 978-807-4160-875.

⁸⁸ tamtéž

SP schéma

Toto schéma bylo založeno již v roce 1998 s jasným cílem omezit spotřebu domácností v době ekonomického růstu, aniž by muselo dojít ke zvýšení daní. Nicméně, příspěvky do SP schématu byly pozastaveny v důsledku ekonomické a politické krize v roce 2004, a toto rozhodnutí mělo nakonec platnost celé 4 roky, tedy do roku 2008.⁸⁹

V roce 2004 pokrytí SP činilo 3,4 milionu osob, neboli 84 % populace ve věku mezi 16 až 64 lety. Dávky jsou závislé na velikosti příspěvků a investičních výnosů, jsou vypláceny ve formě renty po dobu deseti let počínaje dnem odchodu do důchodu. Ale stejně jako ATP schéma, menší kumulované částky jsou vypláceny jako paušální částka. Celková aktiva SP schématu odpovídala v roce 2004 2,5 % HDP.⁹⁰

Až do roku 2005 byla aktiva těchto fondů spravovaná stejnou institucí jako ATP schéma, poté došlo k uvolnění a byla umožněna svobodná volba nositele pojištění.⁹¹

Volba fondu je prováděna prostřednictvím elektronického trhu „Folkenborsen“, který se těší nebývalé oblibě – v roce založení se aktivně přihlásilo 200 penzijních fondů. Velikost příspěvků závisí na výši platu, jelikož je odváděno 1 % ze mzdy pro občany ve věku mezi 16-64 lety věku. Prostředky penzijních fondů jsou dále investovány. Vzhledem k této skutečnosti nelze přesně určit výši dávky při výplatě, vše závisí na výši mzdy v průběhu placení příspěvků a zúročení.⁹²

⁸⁹ ANDERSEN, C., SKJØDT, P. *Pension institutions and annuities in Denmark* [online]. Washington D. C.: The World Bank (WB), 2007 [vid. 2013-11-09]. 67 s. (PDF). Dostupný z: <http://elibrary.worldbank.org/doi/pdf/10.1596/1813-9450-4437>

⁹⁰ tamtéž

⁹¹ HOLUB, Martin. *Charakter nositelů důchodového pojištění: (ident. kód HR141/05)*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2008, 199, 10 s. ISBN 978-807-4160-226.

⁹² MUSILOVÁ, Z., M. ŠLAPÁK, a M. HOLUB. *Zaměstnanecká schémata penzijního pojištění ve vybraných státech EU, Švýcarsku a USA*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2011, 95 s. ISBN 978-807-4160-875.

LD schéma

Toto schéma bylo založeno již v roce 1977 jako reakce na zvyšující se životní náklady. Již od roku 1980 do něj nejsou odváděny žádné příspěvky. Přibližně polovina účastníků toto schéma opustilo, přesto zde zůstává asi 1,3 milionu pracovníků (údaj z roku 2007). Instituce je spravována ATP systémem.

SUPP schéma

Dalším doplňkem systému, který je na rozhraní prvního a druhého pilíře je tzv. SUPP schéma, neboli Supplerende arbejdsmarkedspension for førtidspensionister. Tento systém dává možnost invalidním důchodcům účastnit se též na doplňkovém penzijním pojištění. Vstup do SUPP schématu je dobrovolný. Jednu třetinu příspěvků hradí sami důchodci a dvě třetiny příspěvku vkládá do fondu vláda.⁹³

4.4 Třetí pilíř – soukromý

Tento pilíř tvoří nadstavbu druhému pilíři pro pracovníky s vyššími příjmy. Soukromé penzijní plány jsou zřízené prostřednictvím životních pojišťoven a bank, a jde o osobní příspěvkově definované penzijní pojištění. Na rozdíl od Německa a České republiky zde nefigurují žádné příspěvky od zaměstnavatele nebo od státu. Nositelé pojištění jsou v tomto pilíři nezávislí na státu, jsou to komerční společnosti.

⁹³ ANDERSEN, C., SKJØDT, P. *Pension institutions and annuities in Denmark* [online]. Washington D. C.: The World Bank (WB), 2007 [vid. 2013-11-09]. 67 s. (PDF). Dostupný z: <http://elibrary.worldbank.org/doi/pdf/10.1596/1813-9450-4437>

Příspěvky do výše 44 500 DDK ročně jsou daňově odečitatelné položky a příslušné penze lze vyplácet již od věku 60 let. Účast v systému je v Dánsku ve třetím pilíři dobrovolná, i tak je účast 22,5 % z dánského obyvatelstva, tedy něco kolem 1 mil. obyvatel.⁹⁴

Možnost výplaty dávky je jak formou měsíční anuity, tak jednorázového vyrovnání. Pokud jde o měsíční platby, bývá limitována na určitý počet let. Jednorázová platba je pak volbou především těch, kteří mají zajištěnou anuitu z druhého pilíře.⁹⁵

⁹⁴ IHORI, T.; TACHIBANAKI, T. *Social security reform in advanced countries: evaluating pension finance*. New York: Routledge, 2002, 287 s. ISBN 04-152-8278-0.

⁹⁵ HOLUB, Martin. *Charakter nositelů důchodového pojištění: (ident. kód HR141/05)*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2008, 199, 10 s. ISBN 978-807-4160-226.

5. Zhodnocení českého systému v kontextu zkušeností ze zahraničí

Doplňkové systémy, které v České republice známe, fungují na principu dobrovolnosti. Účast ve třetím pilíři je a zůstává dobrovolnou, doplňkové penzijní spoření lze kdykoli sjednat a stejně tak i zrušit. Penzijní připojištění už nabízeno není, ale účast v něm zůstává dobrovolná. Nový druhý pilíř je dobrovolný z hlediska vstupu do systému, poté se systém stává povinným a nelze z něj již vystoupit.

Obě porovnávané země jsou prototypem zaměstnaneckých penzí s dlouhou historií. Každá z vybraných zemí má jiný historický vývoj a zejména proto se v mnoha detailech od sebe liší. V Německu je systém penzijního pojištění pro zaměstnance dobrovolný, oproti tomu v Dánsku je systém kvazi-povinný. Tedy stát povinnost nenařizuje, ale je povinnou součástí kolektivních smluv.

5.1 Vývoj počtu účastníků

Při zhodnocení statistik za období, kdy vešel v platnost zákon o důchodovém spoření je zřejmé, že o výhodnosti tohoto produktu hodně občanů pochybuje. Oproti předpokládanému vývoji je ke třetímu čtvrtletí v účastnických fondech evidováno 62 074 aktivních účastníků.⁹⁶ Při pohledu na následující tabulku je vidět, že i když bylo záměrem zatraktivnit celý systém a podpořit účast v něm, zatím jsou tendence spíše opačné a účastníků v systému ubývá.

⁹⁶ APS. *Vybrané ekonomické ukazatele* [online]. Asociace penzijních společností ČR, 2013 [vid. 2013-12-06]. Dostupné z: <http://www.apfcr.cz/cs/vybrane-ekonomicke-ukazatele/>

Tabulka 11: Vývoj počtu účastníků v transformovaných a v účastnických fondech

| | 1. čtvrtletí 2013 | 2. čtvrtletí 2013 | 3. čtvrtletí 2013 |
|-----------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| PP (TF) | 5 071 336 | 5 005 004 | 4 928 792 |
| DPS (ÚF) | 12 723 | 38 372 | 62 074 |
| Součet | 5 084 059 | 5 043 376 | 4 990 866 |

Vlastní zpracování

Otázkou zůstává, co takové úbytky v tomto systému můžou v budoucnu způsobit. Změny, které nastaly v roce 2013, ovlivnily vývoj tohoto produktu prozatím v negativním směru, tedy v úbytku účastníků. K tomu nastává období výplat těch, kterým právě nastal čas odchodu do důchodu. U těchto účastníků by neměl být problém s vyplácením, ale s ohledem na nízký stav rezerv je systém v budoucnu ohrožen s vyplácením pro mladší účastníky.

Účast v dánském AMT schématu za rok 2009 činila přibližně 80 % všech aktivních obyvatel, oproti tomu v Německu se podnikatelského zaopatření ve stejném roce účastnilo 57 %. Za třetí čtvrtletí roku 2013 evidovaly transformované fondy 4 928 792 účastníků a Český statistický úřad na konci druhého čtvrtletí evidoval 10 511 908 lidí, z čehož vyplývá, že necelá polovina obyvatel v České republice má penzijní připojištění nebo spoření. Problémem zde tedy není počet účastníků, ale částka, kterou účastníci vkládají.

5.2 Příspěvky

Jak uvádí Ministerstvo financí ve svých statistikách, tak za 1 – 3 čtvrtletí činil průměrný měsíční příspěvek na penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření 545,17 Kč, což je o 7,3 % více, než evidovali za rok 2012, nicméně i tak je tento příspěvek jako spoření na důchod malý a zanedbatelný. Zvednout se ho podařilo především díky změně zákona o nároku na příspěvek od státu, místo původních 100 Kč nyní vzniká nárok na příspěvek od státu až od výše vlastního příspěvku 300 Kč.

V zaměstnaneckém systému příspěvky platí především zaměstnavatel a zaměstnanci je ponechána svoboda volby. V Německu do reformy v roce 2001 nebylo po zaměstnancích

požadováno, aby do systému jakkoli přispívali. Nyní přispívá z větší části zaměstnavatel, z menší části zaměstnanec a v některých případech přispívá i stát. Procentuálním vyjádřením lze shrnout příspěvky do německého systému jako 11% a do dánského systému jako 9% příspěvky z hrubé mzdy zaměstnance.⁹⁷

Dánské zaměstnanecké penzijní pojištění, které je povinné pro zaměstnavatele i zaměstnance, je zařazeno do prvního pilíře, označeno je jako ATP schéma. Jelikož funguje na zaměstnaneckém principu, vyvstává problém se zařazením tohoto systému. Bývá řazen do prvního pilíře, ale zmiňován je i ve druhém.

5.3 Státní podpora

Od roku 2013 došlo ke změně výše jak příspěvku od státu, tak minimální částce nároku na státní příspěvek. Z původních minimálních 100 Kč účastníka a 50 Kč od státu je nyní minimum 300 Kč od účastníka a 90 Kč jako státní příspěvek. Průměrná hrubá mzda v roce 1994, tedy v roce zavedení penzijního připojištění se státním příspěvkem, činila 7 004 Kč, průměrná hrubá mzda k 4. 12. 2013 činí 24 836 Kč.

Z Tabulky 12 jasně vyplývá, že s ohledem na rostoucí plat je výše státního příspěvku i minimální výše příspěvku, aby došlo k nároku na státní příspěvek zanedbatelná a klesající. Tudíž původní lukrativní marketingový tah už v současné chvíli nevyznívá v nejlepším světle a míjí se účinkem.

⁹⁷ MUSILOVÁ, Z., M. ŠLAPÁK, a M. HOLUB. *Zaměstnanecká schémata penzijního pojištění ve vybraných státech EU, Švýcarsku a USA*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2011, 95 s. ISBN 978-807-4160-875.

Tabulka 12: Vývoj průměrné mzdy, minimální výše příspěvku účastníka při nároku na státní příspěvek a minimální výše státního příspěvku v letech 1994, 2012 a ve 3. čtvrtletí 2013

| Rok | 1994 | 2012 | 3. čtvrtletí 2013 |
|---|----------|-----------|-------------------|
| Průměrná hrubá mzda (PMH) | 7 004 Kč | 27 170 Kč | 24 836 Kč |
| Výše příspěvku účastníka | 100 Kč | 100 Kč | 300 Kč |
| Příspěvek účastníka v % vůči PHM | 1,42 % | 0,36 % | 1,2 % |
| Výše státního příspěvku | 50 Kč | 50 Kč | 90 Kč |
| Státní příspěvek v % vůči PHM | 0,71 % | 0,18 % | 0,36 % |

Vlastní zpracování, zdroj: Český statistický úřad, APS⁹⁸, vlastní výpočet

Státní podpora se v Německu vyskytuje ve druhém pilíři ve formě daňového odečtu. Státní příspěvek je variantou podpory ve třetím pilíři. V Dánsku je státem podporován zaměstnanecký pilíř, kde příspěvky nepodléhají dani z příjmu a navíc jsou do určité výše odpočitatelné z daní, ale soukromé důchodového zabezpečení je nepodporovaným článkem celého systému. Neexistují zde státní ani zaměstnanecké příspěvky a prioritně je tento pilíř určen občanům s vyššími příjmy, jako dodatek k základním dvěma podporovaným pilířům. V Německu je systém zaměstnaneckého pojištění relativně mladší než v Dánsku a zřejmě proto zůstává ve třetím pilíři stále státní podpora.

5.4 Výnosy, pojištění vkladů

Další nevýhodou českých spořicíh nástrojů je jejich nízká výnosnost a zároveň nepojištěnost fondů. Často bývala u penzijního spoření propagována garance nenulového zhodnocení. Mýlně se ovšem překládala jako pojištění vkladů. Ve skutečnosti jde pouze o zákonem stanovená pravidla investování a nakládání s prostředky takovým způsobem,

⁹⁸ APS ČR. *Ekonomické ukazatele penzijních fondů za rok 2013* [online]. Asociace penzijních společností, 2009 [vid. 2013-12-09]. Dostupné z: <http://www.apfcr.cz/cs/vybrane-ekonomicke-ukazatele/ekonomicke-ukazatele-penzijnich-fondu-apf-cr-za-rok-2013.html>.

který co nejvíce znemožňuje bankrot jednotlivých penzijních společností. Ale jak dokazuje příloha 4, na které je znázorněn historický vývoj penzijních fondů na území České republiky, ani tato opatření ve většině případů neobstála a z původních 47 fondů se jich do dubna 2012 dokázalo udržet pouhých 9. V roce 2010 bylo na 9 538 982 000 Kč prostředků účastníků evidováno pouze 7 920 000 Kč rezerv.

Jelikož fondy nemají pojištěné vklady účastníků stejně jako banky a spořitelny, snažili se zákonodárci o zabezpečení přísnými pravidly investování a tvorby rezerv. Tím se staly možnosti fondů značně omezené, a aby dostály svým závazkům, investují tak, že výnos sotva stačí na pokrytí inflace. Za rok 2012 nestačil na inflaci ani jeden penzijní fond viz Příloha 1.

V penzijním připojištění byla zákonem garantována přinejmenším nenulová ztráta, tedy že účastník penzijního připojištění nemusel nic vydělat, ale alespoň nic neprodělat a dostal na konci zpět své vložené peníze. O tom, jak se na nich projevila v čase inflace, zákon neuvažuje a je tedy na nás si to představit. V novém zákoně o doplňkovém penzijním spoření už tato garance není. Tudíž je na účastníkovi rozmyslet si, zda vstoupit či ne, protože spolu se vstupem na sebe přebírá i investiční riziko. Zároveň je mu ale umožněno zvolit si jednu ze 4 základních investičních strategií.

5.5 Dávky

Původní záměr penzijního připojištění se státním příspěvkem zabezpečit občana na důchod z jeho vlastních prostředků a vlastní vůle postupně ztratil na významu. Účastníci z větší části žádají odbytné nebo jednorázové vyrovnání místo měsíční anuity viz Příloha 2. V některých případech dokonce ani měsíční anuita nemá smysl, protože jsou měsíční příspěvky tak malé, že se výslednou dávkou nevyplatí administrativně zasílat měsíčně.

S přihlédnutím k faktu, že poslední pilíř penzijního zaopatření v České republice fungoval téměř 20 let (bráno od založení penzijního připojištění v roce 1994 do vytvoření druhého pilíře v roce 2013), je jeho význam ve výplatách důchodů zanedbatelný, jak je vidět v příloze 2 za rok 2012. Z celkového počtu ukončených smluv o penzi zažádalo pouze

2,85 % účastníků (přibližný údaj, chybí údaje o penzijním fondu Aegon). Pouze necelá 3 % smluv, které v roce 2012 účastníci vybrali, zrušili nebo jiným způsobem ukončili, momentálně běží jako výplata anuity. Přibližně 39 % (s ohledem na chybějící údaje u PF Aegon) účastníků z ukončených smluv zažádalo o jednorázové vyrovnání a necelých 20 % zažádalo o odbytné.

Na předchozí údaje by se dalo navázat polemikou nad tím, kolik z dotčených účastníků, kteří zažádali o odbytné či jednorázové vyrovnání, využije naspořených aktiv k zabezpečení se na stáří, k čemuž byl tento produkt původně vytvořen.

Co se týče výplaty dávek, tak Německo a Dánsko, zejména v oblasti jednorázového vyrovnání, smýšlejí odlišně. V Německu, v případě přímého pojištění, se jedná o zcela běžnou výplatu dávek, zatímco v Dánsku dochází dokonce k penalizaci. Penále se rovná 40% sazbě jednorázového zdanění.⁹⁹ Je důležité nezapomínat, že penzijní systémy mají za úkol zabezpečit občana ve stáří a uchránit ho před jinak jistou chudobou. Ve většině případů je tedy pro nového důchodce výhodnější pobírat anuitu po několik let, třeba i desítek let, než vybrat jednorázově naspořené jmění a neuváživě jej utratit.

V obou porovnávaných zemích jsou příspěvky do systému osvobozeny od daní a výplata dávek je daněna jako běžný příjem. V Dánsku ale podléhají dani i výnosy z investování vložených prostředků.

Problematiku současného stavu důchodové politiky českého státu shrnul ve své práci také Ondřej Prachař. Pomocí analýzy se pokusil zjistit, zda tzv. velká reforma, kterou je nazýván vznik fondového pilíře, pomůže finanční udržitelnosti důchodového účtu. Ze závěru jeho práce vyplývá, že systém tak, jak je v současné chvíli nastaven, bude mít pro

⁹⁹ MUSILOVÁ, Z., M. ŠLAPÁK, a M. HOLUB. *Zaměstnanecká schémata penzijního pojištění ve vybraných státech EU, Švýcarsku a USA*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2011, 95 s. ISBN 978-807-4160-875.

průběžný pilíř penzijního systému finanční zátěž, která nebude kompenzována vyššími příjmy důchodců a viditelný význam bude mít pouze pro vysokopříjmové účastníky.¹⁰⁰

¹⁰⁰ PRACHAŘ, O. Přispěje současná reforma v České republice skutečně k dlouhodobé udržitelnosti důchodového účtu? [online]. *Aktuální otázky sociální politiky*, 2013, [vid. 2013-12-10]. Pardubice. University of Pardubice, Faculty of Economics and Administration, č. 7, s. 35 – 48. ISSN 1804-9095. Dostupné z: <http://search.proquest.com/docview/1462231640?accountid=17116>

6. Možnosti aplikace zaměstnaneckého penzijního pojištění v českém systému

V závislosti na zjištěných poznatcích je v této kapitole nastíněn model penzijního systému inspirovaný v současném druhém pilíři v komparaci s vybranými zeměmi a jejich penzijními systémy. Systém penzijního připojištění funguje v konkurenčním prostředí a z výnosů investovaných aktiv klientů jsou zároveň odměňováni distributoři, makléři, vlastníci penzijních fondů, reklamní agentury a jiní. Výnosy účastníků jsou tedy o tyto částky nižší než by mohly být v neziskové organizaci, jakou je právě zaměstnanecké pojištění. Zároveň jsou zaměstnavatelské penzijní fondy odděleny od zaměstnavatelů, takže v případě krachu společnosti nehrozí riziko krachu též zaměstnaneckého pojištění.

Oba systémy jsou ale stavěny na opačných principech, které nelze slučovat, protože každý podle definice spadá do jiného pilíře důchodového zabezpečení, a to jak z pohledu EU, tak z pohledu OECD. V České republice snaha o zavedení zaměstnaneckého penzijního pojištění proběhla neúspěšně. V té době nešlo o legislativní problémy, ale o odlišné politické smýšlení. Návrh zákona neprošel prvním čtením v Poslanecké sněmovně.

Po vstupu do Evropské unie musela Česká republika upravit legislativu podle směrnice parlamentu a Rady 2003/41/ES ze dne 3. 6. 2003, což se jí podařilo v roce 2006 zákonem č. 340/2006 Sb., o činnosti instituce zaměstnaneckého penzijního pojištění. V roce 2011 byl zákon na nátlak Evropské unie novelizován. Tehdejší prezident podepsal novelu, která obsahuje ustanovení, podle něhož "instituce zaměstnaneckého penzijního pojištění se nesmí na území České republiky usazovat". Evropský soudní dvůr v minulosti povolil, aby v ČR takové fondy ani nevznikaly, povinně ale museli být právně ošetřeny.

V současné chvíli by tedy zavedení tohoto systému v českých podmínkách narazilo na legislativní problémy, těmi se práce zabývat nebude.

6.1 Návrh vlastního řešení

V případě zavedení zaměstnaneckého penzijního pojištění jako druhého pilíře v českém důchodovém zabezpečení by bylo potřeba zvážit, zda systém zavést jako povinný, dobrovolný nebo kvazi-povinný. Současný „druhý“ pilíř, který začal fungovat teprve od ledna letošního roku, funguje na principu dobrovolnosti a spoléhá na zodpovědnost občana zabezpečit se ve stáří a nespolehat jen na stát. Dopady tohoto rozhodnutí jsou prozatím fatální. Oproti předpokládanému vývoji je účast prozatím minimální, viz Příloha 3.

Jak již řekl v rozhovoru pro Pojistný obzor Vladimír Bezděk: *„Na každé reformě, každém lidském výtvaru dříve či později objevíte nějakou chybu. Obecně je dobré se při inspiraci vyvarovat chyb druhých, a naopak okopírovat jejich úspěchy.“¹⁰¹*, bude se i tento návrh opírat o dobré zkušenosti z německého a dánského systému a naopak se bude snažit vyhnout jejich neúspěchům či škobrtnutím.

6.1.1 Forma účasti

Návrh je konstruován jako povinný, a to v návaznosti na problémy v současném systému. V dnešní době ještě není gramotnost české populace na takové úrovni, aby bylo možné spoléhat se na vlastní sebeuvědomění občana. Na druhou stranu vyvstává ekonomická otázka. Pokud bude nastolena povinnost, přijdou spolu s tím ihned po spuštění vysoké administrativní náklady na zavedení systému, na vzdělání pracovníků a spolu s tím mohou nastat počáteční zmatky při změnách zaměstnání, kdy zaměstnanci spolu se zaměstnavatelem budou měnit i stávající zaměstnanecký fond.

U dobrovolného systému se alespoň v počátku předpokládají náklady nižší. Zájem o nový finanční nástroj v poměrech České republiky, s ohledem na současný zájem o jiné finanční

¹⁰¹ NOVOTNÁ, EMA. Na jediné strategii stavět nelze. *Pojistný obzor*. Česká asociace pojišťoven, Praha, 2008, roč. 85, č. 3, s. 4-5. ISSN 0032-2393.

nástroje, nebude alespoň zpočátku nijak velký a systém bude mít šanci se před velkým „boomem“ postupně zlepšit a zdokonalit. Rizikem ale na druhé straně zůstává, že by o systém neprojevalo zájem dostatečný počet zaměstnanců a zejména u menších firem s vlastním fondem by se administrativní a finanční zatížení stalo větší než výnosnost a výhodnost systému.

Z hlediska dlouhodobosti je zde ale předpoklad, že systém povinný bude finančně i administrativně méně náročný než systém dobrovolný. K tomuto závěru lze dojít skrze marketingové a propagační náklady, které jsou spojené se získáváním klientů. Dalšími náklady jsou provize prodejcům, které jsou v konkurenčním prostředí zcela běžné. Tyto náklady se v povinném systému nepředpokládají. Mohly by zde vzniknout za předpokladu, že se penzijní fondy stanou nástrojem k zatraktivnění zaměstnavatele, jinak řečeno výhodným zaměstnavatelským benefitem, za účelem zvýšení počtu zaměstnanců nebo zkvalitnění struktury zaměstnanců. V takovém případě se samozřejmě zvednou i náklady na propagaci a posléze i na vyplacené provize.

Administrativa by měla být jednodušší z hlediska ucelených pravidel podnikání, investování a jednoduchosti při výběru příspěvků a vyplacení dávek. Na to navazuje i možnost založení fondu a jeho typu.

6.1.2 Typ fondu, provozovatel

Návrh zvažuje založení 2 typů fondů. Inspirace byla čerpána v německém systému, který dělí fondy až na 5 typů podle způsobu financování nebo z pohledu nositele pojištění na 3 typy. V návrhu došlo z hlediska podpory státu k redukci na formu přímého příslibu a podpůrného fondu. Prvním z nich je fond zřizovaný zaměstnavateli, v Německu je nazýván jako přímý příslib. Zaměstnavatel fond zřizuje, spravuje a je zodpovědný za výplatu dávek. Stát neposkytuje garanci ani záruku, ale jelikož je za výplatu dávek zodpovědný právě zaměstnavatel, podléhá fond povinnému pojištění. Tato úprava bude vyhovovat především středním a velkým firmám, které jsou finančně stabilní a nezávislé,

jelikož zejména v začátcích bude správa administrativně náročná, a to převážně kvůli investicím do vzdělání speciálních pracovníků těchto fondů.

Druhým typem fondů, který by bylo možné zřídit, jsou fondy specializované pro více firem, dle německé terminologie tzv. podpůrný fond. Jde o fond, který taktéž nepodléhá státní regulaci či kontrole a opět tedy podléhá povinnému pojištění. Na rozdíl od první varianty nezakládá fond sám zaměstnavatel, ale veškeré vybrané prostředky vkládá do podpůrného, společného fondu více zaměstnavatelů. Tento systém by vyhovoval převážně malým firmám a menším podnikatelským subjektům, které by si nemohly finančně dovolit počáteční náklady na založení vlastního fondu. Zúčastnit se těchto fondů by samozřejmě mohly i větší firmy a společnosti podle vlastního uvážení.

Založením těchto typů fondů by nedošlo k zbytečnému zatížení státního sektoru, jelikož správa fondů a investování by stála na straně zaměstnavatelů a pojištění vkladů by zajišťovala pojišťovna k tomu určená.

6.1.3 Příspěvky

V českých podmínkách se navrhuje, aby příspěvky platil především zaměstnavatel, a to povinně. Zaměstnavateli bude umožněno vytvořit svůj vlastní penzijní plán, kde zvolí výši příspěvku v rozmezí od 2 do 10 % z hrubé mzdy zaměstnance. V současném dobrovolném pilíři je zaměstnavatelům umožněno ze svých prostředků přispívat od 2 % do 5 % z hrubé mzdy zaměstnance na penzijní připojištění nebo dobrovolné spoření. S ohledem na zkušenosti ze zahraničí, je horní hranice posunuta o 5 p. b. na úroveň 10 % z hrubé mzdy zaměstnance. V Dánsku se v současné době pohybují příspěvky do systému v rozmezí 5 – 15 %. Zaměstnanec dostane možnost přispívat dle vlastního uvážení ve stejném procentním rozmezí jako zaměstnavatel a k tomu mu bude umožněno vyvázat až 3 % z prvního pilíře. V tomto bodě je odražena inspirace v současném druhém pilíři, který v České republice prozatím funguje.

Na příspěvky se bude vztahovat státní podpora v podobě daňového odečtu, stejně jako tomu je u současného doplňkového penzijního spoření, tedy do maximální výše 2 500 Kč

měsíčně za jednoho zaměstnance. Nebude požadován státní příspěvek, který zůstane zachován ve třetím pilíři. Nedojde tak k navýšení finanční zátěže státního sektoru.

6.1.4 Výplata dávek

Návrh modelu je řešen jako příspěvkově definovaný a počítá s plně fondovým systémem. Z čehož vyplývá, že výše vyplácené dávky bude závislá na výši příspěvku od zaměstnavatele, zaměstnance a také na výši hrubé mzdy, z které jsou příspěvky odvozeny. Plně fondový systém zajistí, že veškeré nashromážděné příspěvky budou vyplaceny účastníkovi, a to bez ohledu na míru solidarity v prvním pilíři. V důsledku toho se celková solidarita v systému sníží a naopak dojde k posílení ekvivalence.

Standardně je navrhováno sjednávat klasickou starobní penzi s možností sjednání invalidní a pozůstalostní penze. Výplata bude prováděna ve formě pravidelně se opakující anuity. Jednorázové vyrovnání bude možné pouze v případě, že by výše měsíční anuity klesla pod 500 Kč. Taková situace může nastat v případě nízkých příspěvků do systémů. Ty jsou v návrhu ohraničeny minimální částkou, ale není zde zaručeno, že i v případě povinně nastoleného systému, nebude občan po většinu svého produktivního života OSVČ a v zaměstnaneckém poměru bude pouze několik málo let. Systém se pro něj stane povinným, ale šance, že dosáhne na stejné důchodové zabezpečení z tohoto systému, jako jiný zaměstnanec setrvávající zde po celou dobu svého aktivního života, je minimální.

V takových případech je potom možnost žádat jednorázové vyrovnání, které je výhodnější i z hlediska nákladů spojených s výplatou. Bylo by vysoce neefektivní, kdyby měsíční náklady na transakci dosahovaly výše výplaty.

6.2 Shrnutí návrhu

Navrhovaný plně fondový příspěvkově definovaný systém je postaven na kladně ohodnocených poznatcích z analyzovaných penzijních systémů jednotlivých zemí. Systém byl namodelován tak, aby co nejméně zatěžoval penzijní systém z finančního

i administrativního hlediska a stal se jednoduchým nástrojem doplňkového zabezpečení občanů ve stáří. Díky zvolenému konceptu povinné účasti odpadá spousta administrativy spojené s hledáním nových účastníků, zavádění jejich smluv do systému a s možnostmi výpovědí. Občan, který se vstoupí do pracovního poměru se zaměstnavatelem, se automaticky stane účastníkem zaměstnaneckého fondu zaměstnavatele nebo skupiny zaměstnavatelů. Případné navýšení nákladů se očekává pouze v případě, že by se zaměstnanecké penzijní fondy staly nástrojem zaměstnavatelské politiky ve formě zaměstnaneckých benefitů.

Zaměstnavatelé budou mít na výběr ze dvou možných typů fondů, které budou soukromě spravované a bez státního dohledu. Podmínkou ale bude povinné pojištění fondů, jelikož zaměstnavatelé budou plně odpovědní za výplatu budoucích dávek, tedy penzí.

Příspěvkové sazby jsou odvozeny ze současných sazeb, které umožňují zaměstnavatelům přispívat svým zaměstnancům ve třetím pilíři, v kombinaci s ověřenými sazbami z dánského zaměstnaneckého systému. Původní dánské sazby příspěvků byly na nižší úrovni, ale postupem času se zjistilo, že výsledné dávky neodpovídají požadavkům, proto byla u nových účastníků navýšena. V současné době se sazby pohybují v rozmezí 5 % – 15 % z hrubé mzdy zaměstnance.

Dávky jsou prioritně vypláceny v pravidelných anuitách, k tomuto rozhodnutí napomohl fakt, že současné nastavení systému přispívá převážně k vyplácení jednorázových výplat. Taková forma výplaty naspořených aktiv zpravidla neposlouží jako prostředek k zabezpečení ve stáří, ale k jiným účelům, jako je dovolená, bydlení, v lepším případě splacení dluhů. Nastavením výplaty jako anuity dochází k eliminaci těchto rizik a přispívá k udržitelnosti správné funkce, ke které je tento systém vytvořen. Tedy k doplnění důchodu plynoucího z prvního pilíře.

Model má největší dopad především na zaměstnavatele, který začne v důchodovém zabezpečení hrát významnou roli, ze které se nepůjde vyvázat. Tento fakt bude mít pravděpodobně důsledky zejména na třetí pilíř, tedy penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření. Zaměstnavatel bude muset povinně přispívat do zaměstnaneckého

systemu a zároveň mu zůstane možnost přispívat i ve třetím pilíři. Pokud dojde k odlivu příspěvků od zaměstnavatele, dojde k mírnému znevýhodnění tohoto produktu, ale na druhou stranu díky diverzifikaci rizika dojde ke stabilizaci celkového penzijního systému. Ve třetím pilíři zůstane, stejně jako v Německu, systém státních úlev a příspěvků.

Závěr

Cílem této práce byla modelace vlastního návrhu zaměstnaneckého penzijního pojištění v českých podmínkách důchodového zabezpečení, a to proto, že systém, tak jak jej nyní známe, nefunguje za tím účelem, za jakým byl vytvořen. Bylo zjištěno, že současné doplňkové systémy třetího pilíře jsou využívány jako forma spoření k jednorázové výplatě ještě před vstupem do důchodu a prostředky jsou použity k jiným účelům.

Nízká úroveň příspěvků účastníků ovlivňuje výši budoucí anuity, která je díky tomu velice malá. Průměrný měsíční příspěvek účastníka se sice oproti předchozím letům zvýšil na 545,17 Kč, což je dáno především novou motivační politikou státu, který změnil výši státního příspěvku a spolu s tím i minimální výši příspěvku účastníka, u které mu vzniká nárok na tento příspěvek, ale nadále zůstává u nižší hranice.

Stát i nyní umožňuje zaměstnavatelům využívat úlevy na dani při výši příspěvku až 2 500 Kč, tato možnost ale není plně využívána. Průměrná výše zaměstnavatelského příspěvku činí přibližně 700 Kč.

Spolu se vznikem druhého pilíře se rozmohl nový trend v rušení smluv doplňkových systémů, čímž je jeho význam značně podkopáván a snižován. Ke snižování počtu účastníků dochází prozatím od ledna roku 2013, tedy od reformy penzijního systému. Tento trend je pravděpodobně způsoben nepříznivou kampaní ze strany odpůrců tohoto schématu a změnou zákona týkající se garance vkladu účastníka. Nově není penzijní společnost odpovědná za znehodnocení vložených prostředků, ale toto riziko přebírá účastník, který si ale může vybrat ze 4 investičních strategií.

K vyřešení současné krize systému, se jako vhodný nástroj jeví odklonění od aktuálně využívaných principů a přistoupení k radikálnější změně pomocí zaměstnaneckého principu, který je hojně využíván v zahraničí. Prostřednictvím analýzy jednotlivých schémat penzijních systémů v zahraničí a srovnáním s penzijním systémem v České republice byl zkonstruován návrh modelu zaměstnaneckého penzijního pojištění, tedy druhého pilíře.

První, základní pilíř penzijního systému byl ponechán beze změny a návrh modelu počítá s doplňkovou funkcí k tomuto pilíři. V podstatě stejné podmínky budou nadále platit i pro třetí, dobrovolný pilíř, u kterého se nadále počítá se státní podporou ve formě příspěvků a daňových odpočtů.

Jednoduchost systému spočívá v povinné účasti. Každý zaměstnavatel musí mít založený vlastní fond nebo se stát spoluvlastníkem podpůrného fondu a každý zaměstnanec, který nastoupí do pracovního poměru, se automaticky stává účastníkem. Z hlediska státu nedojde k žádné změně, stát v této oblasti nemá regulační ani kontrolní dohled, veškerá kompetence je v rukou zaměstnavatelů, kteří jsou povinně pojištěni příslušnou institucí.

Příspěvky do systému odvádí zaměstnavatel z hrubé mzdy zaměstnance v předem zvolené výši z určeného rozmezí 2 – 10 %. Toto rozmezí je kompromisem mezi stávající možností zaměstnavatelů přispívat svým zaměstnancům do třetího pilíře a zkušenostmi z dánského zaměstnaneckého systému.

S ohledem na současný trend vyplácení jednorázových výplat penzijního připojištění, návrh přistoupil k prioritnímu vyplácení penze jako opakující se anuity. Jednorázové vyrovnání je přípustné pouze v případě, že by se hodnota vyplácené penze rovnala nákladům spojených s výplatou.

Problémem tohoto systému bude zejména změna zaměstnání účastníka. V případě, že zaměstnanec změní zaměstnavatele a tím i zaměstnanecký fond, bude muset dojít k přesunu jeho prozatím nasbíraných prostředků. S tím bude spojena řada administrativních úkonů a zejména změna penzijního plánu včetně připsovaných příspěvků od zaměstnavatele a následné zhodnocení. Účastník si v takovém případě může polepšit, ale bohužel i pohoršit. Ruku v ruce s tímto problémem jde i nezaměstnanost, v takovém případě dochází k pozastavení placení příspěvků.

Kladný dopad tohoto návrhu je především nezatížení státního sektoru, zejména ze strany financování prvního pilíře, jako je tomu v současném systému a diverzifikace rizika spojená s hodnotou výsledné penze. První pilíř zůstane na stejném principu jako doposud

a bude tedy plně v kompetenci státu, druhý pilíř převádí zodpovědnost zejména na zaměstnavatele, kterým nadále zůstane i možnost přispívat ve třetím, soukromém pilíři. V posledním pilíři bude odpovědnost ponechána na občanovi, kterému s příspěvky bude nadále pomáhat stát.

Tímto se podařilo prokázat, že zaměstnanecký princip v českých poměrech, tak jak byl namodelován, vytváří pozitivní dopady na tento systém.

Seznam použité literatury

Citace

ANDERSEN, C., SKJØDT, P. *Pension institutions and annuities in Denmark* [online]. Washington D. C.: The World Bank (WB), 2007 [vid. 2013-11-09]. 67 s. (PDF). Dostupný z: <http://elibrary.worldbank.org/doi/pdf/10.1596/1813-9450-4437>.

ANDERSON, Karen M. *The Politics of Multipillar Pension Restructuring in Denmark, the Netherlands and Switzerland*. [online]. Social Science Research Center Berlin (WZB), 2008, [vid. 2013-10-18]. 40 s. (PDF) Dostupný z WWW: <http://bibliothek.wzb.eu/pdf/2008/i08-205.pdf>.

APS ČR. *Ekonomické ukazatele penzijních fondů za rok 2013* [online]. Asociace penzijních společností, 2009 [vid. 2013-12-09]. Dostupné z: <http://www.apfcr.cz/cs/vybrane-ekonomicke-ukazatele/ekonomicke-ukazatele-penzijnich-fondu-apf-cr-za-rok-2013.html>.

APS. *Zhodnocení* [online]. Asociace penzijních společností, 2013 [vid. 2013-09-09]. Dostupné z: <http://www.apfcr.cz/cs/vybrane-ekonomicke-ukazatele/zhodnoceni-prostredku-ucastniku.html>

ATP. *Den danske pensionsmodel*. [online]. ATP pensions for alle, 2013 [vid. 2013-09-27]. Dostupné z: <https://pensionforalle.dk/dig-og-atp/forstaa-din-pension/den-danske-pensionsmodel.aspx>.

ATP. *Historie*. [online]. ATP pensions for alle, 2013 [vid. 2013-09-27]. Dostupné z: http://www.atp.dk/X5/wps/wcm/connect/ATP/atp.dk/om/omatp/profil/kort_om_atp/historie/.

BEZDĚK, Vladimír. *Penzijní systémy obecně i v kontextu české ekonomiky (současný stav a potřeba reformy)*. Praha: Česká národní banka, 2000, 62 s. Výzkumné publikace ČNB – sekce měnová, Č. 25.

BÖHM, Arnošt a Karina MUŽÁKOVÁ. *Pojišťovnictví a regulace finančních trhů*. 1. vyd. Praha: Professional publishing, 2010, 184 s. ISBN 978-807-4310-355.

Česko. Zákon č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů České republiky* 1994. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1994-42>.

Česko. Zákon č. 426/2011 Sb., o důchodovém spoření. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2011. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2011-426>.

Česko. Zákon č. 427/2011 Sb., o doplňkovém penzijním spoření. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2011. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2011-427>.

ČSSZ. *80 let sociálního pojištění* [online]. Česká správa sociálního zabezpečení, 2004 [vid. 2013-02-25]. Dostupné z: http://www.cssz.cz/NR/rdonlyres/5572A3BE-22CD-46D3-A31F-2BA0076C1C63/0/publikace_80letSP.pdf

EC. *Vaše práva v oblasti sociálního zabezpečení* [online]. European Commission, 2013 [vid. 2013-11-15]. 32 s. (PDF) Dostupné z: http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Denmark_cs.pdf.

Finance. *Komentář: Mají zaměstnanecké fondy smysl?* [online]. Finance media a.s., 2010 [vid. 2013-04-06]. Dostupné z: <http://www.finance.cz/zpravy/finance/18809-komentar-maji-zamestnanecke-fondy-smysl/>.

Finance.cz. *Odpočet z daní u penzijního připojištění bude vyšší* [online]. 2012 [vid. 2013-03-23]. Dostupné z: <http://www.finance.cz/zpravy/finance/366236-odpocet-z-dani-u-penzijniho-pripojisti-bude-vyssi/>.

HOLUB, Martin. *Charakter nositelů důchodového pojištění: (ident. kód HR141/05)*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2008, 199, 10 s. ISBN 978-807-4160-226.

HOLUB, Martin. *Náhradní doby pojištění v důchodových systémech vybraných evropských zemí*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2008, 51, 8 s. ISBN 978-808-7007-945.

IHORI, T.; TACHIBANAKI, T. *Social security reform in advanced countries: evaluating pension finance*. New York: Routledge, 2002, 287 s. ISBN 04-152-8278-0.

KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. 4., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: ASPI, 2007, 503 s. ISBN 978-807-3572-761.

KVIST, J. *Annual national report 2012: pensions, health care and long-term care in Denmark* [online]. Cologne: Analytical Support on the Socio-Economic Impact of Social Protection Reforms, 2012 [vid. 2013-11-15]. 43 s. (PDF) Dostupné z: http://socialprotection.eu/files_db/1218/asisp_ANR12_DENMARK.pdf.

Měšec. *Penzijní připojištění v Evropě* [online]. Finance media a.s., 2010 [vid. 2013-04-06]. ISSN 1213-4414. Dostupné z: <http://www.mesec.cz/clanky/penzijni-pripojisti-v-evrope/?do=articleText-pollInText1185-viewResult>.

MPSV. *Dánsko – životní a pracovní podmínky* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012 [vid. 2013-03-23]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/dansko/

MPSV. *Důchodová reforma: Slovníček pojmů*. [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2011 [vid. 2013-01-03]. Dostupné z: <http://duchodovareforma.mpsv.cz/cs/11>.

MPSV. *Popis systému důchodového pojištění* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2013 [vid. 2013-03-01]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/3>.

MUSILOVÁ, Z., M. ŠLAPÁK, a M. HOLUB. *Zaměstnanecká schémata penzijního pojištění ve vybraných státech EU, Švýcarsku a USA*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2011, 95 s. ISBN 978-807-4160-875.

NOVOTNÁ, EMA. Na jediné strategii stavět nelze. *Pojistný obzor*. Česká asociace pojišťoven, Praha, 2008, roč. 85, č. 3, s. 4-5. ISSN 0032-2393.

OECD. Pensions at a Glance 2013: OECD and G20 Indicators, [online]. OECD Publishing, 2013 [vid. 2014-01-02]. Dostupné z: http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2013-en.

POTŮČEK, Martin. *Sociální politika*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakl., 1995, 142 p. Studijní texty (Sociologické nakladatelství), sv. 7. ISBN 80-858-5001-X.

PRACHAŘ, O. Přispěje současná reforma v České republice skutečně k dlouhodobé udržitelnosti důchodového účtu? [online]. *Aktuální otázky sociální politiky*, 2013, [vid. 2013-12-10]. Pardubice. University of Pardubice, Faculty of Economics and Administration, č. 7, s. 35 – 48. ISSN 1804-9095. Dostupné z: <http://search.proquest.com/docview/1462231640?accountid=17116>.

ROCHA, R., VITTAS, D., HEINZ, R. The payout phase of pension systems [online]. Washington D. C.: The World Bank (WB), 2010 [vid. 2013-11-15]. 50 s. (PDF) Dostupný z: <http://siteresources.worldbank.org/FINANCIALSECTOR/Resources/WPS5288.pdf>.

VESELÝ, Luboš. ČSOB. *Návrh důchodové reformy: Legislativa související s důchodovou reformou v ČR*. ČSOB penzijní fond Stabilita, 2012.

Vládní návrh č. 412 na vydání zákona o důchodovém spoření. In: *Poslanecká sněmovna parlamentu České republiky*. 2011. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=6&CT=412&CT1=0>.

Vládní návrh č. 413 na vydání zákona o doplňkovém penzijním spoření. In: *Poslanecká sněmovna parlamentu České republiky*. 2011. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=6&CT=413&CT1=0>.

Vládní návrh č. 604 na vydání zákona o penzijním připojištění se státním příspěvkem. In: *Poslanecká sněmovna parlamentu České republiky*. 1994. Dostupné z: <http://www.psp.cz/eknih/1993ps/tisky/t060400.htm>.

Vládní návrh č. 1098 na vydání zákona o zaměstnaneckém penzijním připojištění a o změně některých zákonů. In: *Poslanecká sněmovna parlamentu České republiky*. 2001. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=3&CT=1098&CT1=0>.

Vládní návrh č. 1193 na vydání zákona o činnosti institucí zaměstnaneckého penzijního pojištění z členských států Evropské unie na území České republiky. In: *Poslanecká sněmovna parlamentu České republiky*. 2006. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=4&CT=1193&CT1=0>.

VOSTATEK, Jaroslav. *Česká důchodová reforma: Co dál?* [online]. Vysoká škola finanční a správní, 2012 [vid. 2013-08-05]. Dostupné z: http://www.vsfs.cz/prilohy/konference/vostatek_duchodova_reforma_2012.pdf.

VOSTATEK, Jaroslav. *Penzijní teorie a politika světové banky: Od neoliberalních mýtů k univerzálnímu sociálnímu pojištění* [online]. Vysoká škola finanční a správní, 2012 [vid. 2013-04-02]. Dostupné z: <https://is.vsfs.cz/repo/3392/cs>. Prezentace na konferencích. Vysoká škola finanční a správní.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/41/ES ze dne 3. 6. 2003 o činnostech institucí zaměstnaneckého penzijního pojištění a dohledu nad nimi.

ŠULC, Jaroslav. *Alternativy reformy penzijního systému v České republice*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola finanční a správní, 2005, 93 s. ISBN 80-867-5434-0.

ŠULC, J., ILLETŠKO, P. *Penzijní připojištění*. 1. vyd. Grada Publishing, spol. s r.o., 2000. 164 s. ISBN 80-7169-979-9.

Bibliografie

BRDEK, Miroslav a Hana JÍROVÁ. *Sociální politika v zemích EU a ČR*. Vyd. 1. Praha: Codex Bohemia, 1998, 391 p. ISBN 80-859-6371-X.

DUCHÁČKOVÁ, Eva. *Principy pojištění a pojišťovnictví*. 3. vyd. – přeprac. Praha: Ekopress, 2009, 224 s. ISBN 978-80-86929-51-4.

KREBS, Vojtěch. *Solidarita a ekvivalence v sociálních systémech*. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2009, 178 s. ISBN 978-80-7416-044-8.

MUNKOVÁ, Gabriela. *Sociální politika v evropských zemích*. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 2004, 189 s. ISBN 80-246-0780-8.

TOMEŠ, Igor. *Sociální politika: teorie a mezinárodní zkušenost*. 2. přeprac. vyd. Praha: Socioklub – Sdružení pro podporu rozvoje teorie a praxe sociální politiky, 2001, 262 s. Sešity pro sociální politiku. ISBN 80-864-8400-9.

VOSTATEK, Jaroslav. *Sociální a soukromé pojištění*. 1.vyd. Praha: Codex Bohemia, 1996, 601 s. ISBN 80-859-6321-3.

Seznam příloh

| | | |
|------------------|---|------------|
| Příloha 1 | Zhodnocení výnosů penzijních fondů ve srovnání s inflací | I |
| Příloha 2 | Vyplacené dávky z penzijního připojištění za rok 2012..... | II |
| Příloha 3 | Vývoj počtu účastníků v penzijním spoření | III |
| Příloha 4 | Přehled sloučení, splnutí a likvidace penzijních fondů do roku 2012..... | IV |

Příloha 1 Zhodnocení výnosů penzijních fondů ve srovnání s inflací

| Název penzijního fondu | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 |
|--------------------------------------|------------|------------|------------|-------------|-------------|-------------|------------|------------|------------|
| AEGON Penzijní fond, a.s. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Allianz penzijní fond, a.s. | - | - | 8,9 | 9,1 | 6 | 3,8 | 4,36 | 3,71 | 3 |
| AXA penzijní fond, a.s. | 12,8 | 11,45 | 11,2 | 10,1 | 6,5 | 4,1 | 4,25 | 3,41 | 3,36 |
| ČSOB Penzijní fond Progres, a.s. | 0 | 16,4 | 8 | 10,9 | 7,7 | 5,62 | 3,9 | 4,26 | 4,3 |
| ČSOB Penzijní fond Stabilita, a.s. | 10,4 | 10,9 | 10,3 | 10,02 | 6,1 | 4,2 | 3,2 | 3 | 2,3 |
| Generali penzijní fond, a.s. | 10,3 | 10,61 | 14,6 | 11,4 | 5,3 | 3,6 | 4,6 | 4,1 | 3 |
| ING Penzijní fond, a.s. | 12,8 | 12,1 | 11 | 9,34 | 6 | 4,4 | 4,8 | 4 | 4 |
| Penzijní fond České pojišťovny, a.s. | 10,3 | 9,2 | 9,6 | 9,72 | 6,6 | 4,5 | 3,8 | 3,2 | 3,1 |
| Penzijní fond České spořitelny, a.s. | 4 | 8,1 | 9,05 | 8,33 | 4,4 | 4,2 | 3,8 | 3,5 | 2,64 |
| Penzijní fond Komerční banky, a.s. | 9,44 | 8,36 | 9,1 | 9,5 | 7,2 | 4,89 | 4,4 | 4,63 | 3,4 |
| Inflace | 9,1 | 8,8 | 8,5 | 10,7 | 2,1 | 3,9 | 4,7 | 1,8 | 0,1 |
| | | | | | | | | | |
| Název penzijního fondu | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
| AEGON Penzijní fond, a.s. | 0 | 0 | 0 | 4,5 | 3,50 | 2,1 | 2,11 | 1,6 | 2,21 |
| Allianz penzijní fond, a.s. | 3 | 3 | 3,11 | 3,0 | 3,00 | 3,10 | 3,0 | 2,69 | 1,85 |
| AXA penzijní fond, a.s. | 3,1 | 3,7 | 2,5 | 2,2 | 0,00 | 2 | 1,47 | 1,47 | 1,23 |
| ČSOB Penzijní fond Progres, a.s. | 5,3 | 5,0 | 2,3 | 2,4 | 0,02 | 1,00 | - | - | - |
| ČSOB Penzijní fond Stabilita, a.s. | 4,3 | 4,0 | 2,8 | 2,4 | 0,05 | 1,37 | 1,49 | 1,71 | 1,84 |
| Generali penzijní fond, a.s. | 3,0 | 3,81 | 3,74 | 4,1 | 2,00 | 2,4 | 2,1 | 0,3 | 1,2 |
| ING Penzijní fond, a.s. | 2,5 | 4,2 | 3,6 | 2,5 | 0,04 | 0,1 | 2,1 | 2,1 | 1,75 |
| Penzijní fond České pojišťovny, a.s. | 3,5 | 3,8 | 3,3 | 2,4 | 0,20 | 1,2 | 2,0 | 1,5 | 2,2 |
| Penzijní fond České spořitelny, a.s. | 3,74 | 4,03 | 3,04 | 3,1 | 0,40 | 1,28 | 2,34 | 2,07 | 1,63 |
| Penzijní fond Komerční banky, a.s. | 3,5 | 4,0 | 3,0 | 2,3 | 0,58 | 0,24 | 2,23 | 2,0 | 1,58 |
| Inflace | 2,8 | 1,9 | 2,5 | 2,8 | 6,30 | 1,00 | 1,5 | 1,9 | 3,3 |

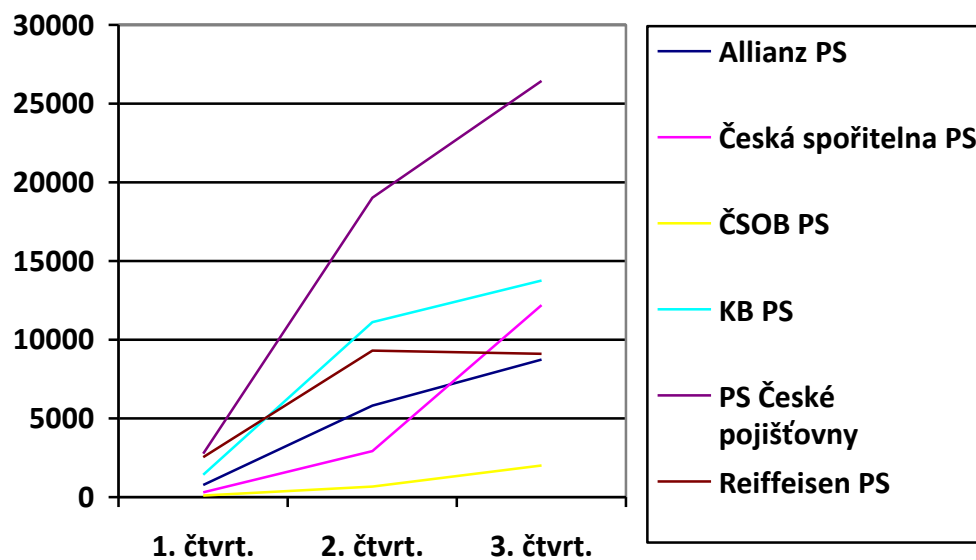
^I Vlastní zpracování, zdroj APF a Český statistický úřad

Příloha 2 Vyplacené dávky z penzijního připojištění za rok 2012

| | Vyplacené dávky za rok 2012 (počet smluv) | | | | |
|----------------------------|---|--------------------------|-------|-----------|-----------|
| | Odbytné | Jednorázové vyrovnání | Penze | Ostatní | Celkem |
| Allianz PF | 11 294 | 5 572 | 92 | 1 919 | 18 877 |
| Aegon PF | neuvedeno | 2 372 | 183 | neuvedeno | neuvedeno |
| AXA PF | 17 110 | 51 785 | 3 716 | 30 124 | 102 735 |
| PF České pojišťovny | 30 998 | 75 030 | 677 | 27 357 | 134 062 |
| PF České spořitelny | 35 320 | 51 829 | 3 638 | 161 660 | 252 447 |
| ING PF * | 16 916 | 14 644 | 919 | 22 671 | 55 150 |
| PF Komerční banky | 14 808 | 32 192 | 5 036 | 12 093 | 64 129 |
| ČSOB PF | 18 632 | 48 835 | 6 830 | 31 264 | 105 561 |

Vlastní zpracování

Příloha 3 Vývoj počtu účastníků v penzijním spoření



Příloha 4 Přehled sloučení, splynutí a likvidace penzijních fondů do roku 2012^{II}

| | | | |
|----|---|------------------------------|------------------------------|
| 47 | AEGON Penzijní fond, a.s. (2007) | | AEGON Penzijní fond, a.s. |
| 46 | Allianz PF, a.s. | Allianz PF, a.s. | Allianz PF, a.s. |
| 17 | Živnobanka | splynutí do (46) k 30.9.1997 | |
| 31 | Allianz-Hypo PF | splynutí do (46) k 30.9.1997 | |
| 16 | Winterthur PF | | CS L&P PF, a.s. |
| 12 | PF Energie | sloučen s (16) | Winterthur PF |
| 13 | Báňský a hutní PF | sloučen s (16) | |
| 37 | Bižuterní otevřený PF | sloučen s (16) | |
| 28 | PF VZP ČR | sloučen s (16) | |
| 30 | CR Fontána PF | sloučen s (16) | |
| 34 | Univerzální PF Everest | sloučen s (16) | |
| 2 | Vojenský otevřený PF | | sloučen s (16) |
| 6 | Podnikatelský PF | sloučen s (2) | |
| 15 | PF Union (1995) | sloučen s (2) k 31.3.1999 | |
| 7 | Českomoravský PF, a.s. | | ČSOB PF Stabilita a.s. |
| 27 | Občanský PF | sloučen s (7) k 31.5.1999 | |
| 45 | Český PF Zdraví | | Český PF Zdraví |
| 22 | PF Zdraví | k 1.7.1997 splynutí do (45) | sloučen s (7) k 31.5.2000 |
| 10 | Český PF | k 1.7.1997 splynutí do (45) | |
| 32 | Spokojenosti Českých přístavů | | ČSOB PF |
| 4 | Zemský PF, a.s. | sloučen s (32) | ČSOB PF Progres, a.s. |
| 23 | Homický PF, a.s. | sloučen s (32) | |
| 42 | Generali PF, a.s. | | Generali PF, a.s. |
| 29 | Průmyslový PF | ING PF, a.s. | ING PF, a.s. |
| 3 | PF České pojišťovny | | PF České pojišťovny |
| 1 | Všeobecný vzájemný PF | Commercial Union PF | ČP Penzijní fond, a.s. |
| 33 | PF Koruna (1995) | Jistota a Koruna PF (1999) | sloučen do (3) 1.8.2003 |
| 18 | PF Jistota | | ABN AMRO pen. f. (2000) |
| 36 | PF Rentia | | Nový ČP PF (2004) |
| 20 | PF ŠKODA (1995) | ABN AMRO Pen. f. (2000) | sloučen do (3) k 1.10.2004 |
| 19 | Stavební PF | | sloučen do (33) k 31.12.2000 |
| 24 | Spořitelní PF | PF České spořitelny, a.s. | sloučen do (33) |
| 39 | PF Garant | sloučen s (24) k 1.1.1997 | |
| 14 | PF Komerční banky, a.s. | | PF Komerční banky, a.s. |
| 5 | PF Renta | PF Certum-Renta | v likvidaci |
| 35 | Certum PF | sloučen s (5) | |
| 8 | Bankovní PF | | v likvidaci |
| 9 | Český národní PF | | v likvidaci |
| 11 | PF Vyšehrad | | v likvidaci |
| 21 | Multi PF | | v likvidaci |
| 25 | PF Thalia | | v likvidaci |
| 26 | Garance-Vzájemný PF pro Čechy, Moravu a Slezsko | | v likvidaci |
| 38 | PF Hosten (1995) | Nový PF (1997) | v likvidaci od 29.3.1999 |
| 40 | Regionální PF | | v likvidaci od 4.5.2000 |
| 41 | PF Viva (1995) | | v likvidaci od 2.1.2001 |
| 43 | PF Univerzum | | v likvidaci |
| 44 | Rodinný PF | | v likvidaci |

^{II} Zdroj: Produktové listy.cz